

 MAŁOPOLSKA



# Młodzi Małopolanie na rynku pracy



Urząd Marszałkowski  
Województwa Małopolskiego

Departament Rozwoju Regionu



# Młodzi Małopolanie na rynku pracy

Kraków 2023



### **Autorzy opracowania:**

Agata Welchar  
Marcin Węgrzyn

### **Redakcja merytoryczna:**

Katarzyna Antończak-Świder, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie  
Agnieszka Brożkowska, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

### **Wydawca:**

Województwo Małopolskie  
Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego  
Departament Rozwoju Regionu  
Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego  
ul. Wielicka 72A, 30-552 Kraków  
tel. (+48) 12 29 90 900, fax (+48) 12 29 90 926

Opracowanie w wersji elektronicznej dostępne na stronie  
[www.obserwatorium.malopolska.pl](http://www.obserwatorium.malopolska.pl)

### **Skład publikacji:**

Euro Pilot Sp. z o.o.  
ul. Konarskiego 3, 01-355 Warszawa  
[www.europilot.com.pl](http://www.europilot.com.pl)

### **Projekt okładki:**

Euro Pilot Sp. z o.o.

### **ISBN:**

978-83-67243-35-3 (wersja elektroniczna)  
978-83-67243-34-6 (wersja drukowana)

### **Egzemplarz bezpłatny**

Przy publikowaniu danych z raportu prosimy o podawanie źródła.



Rzeczpospolita  
Polska



Unia Europejska  
Europejskie Fundusze  
Strukturalne i Inwestycyjne



*Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu  
Społecznego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa  
Małopolskiego na lata 2014–2020.*



# Spis treści

<b>Wykaz skrótów</b> .....	4
<b>Wstęp</b> .....	5
Cel badania .....	5
Sposób realizacji badania .....	6
Opis osób biorących udział w badaniu .....	6
<b>Aktywność zawodowa osób młodych</b> .....	8
Demografia i aktywność ekonomiczna ludności .....	12
Aktywni zawodowo .....	18
Pracujący.....	21
Bezrobotni.....	26
Bierni zawodowo.....	28
Edukacja.....	30
<b>Sytuacja życiowa osób młodych</b> .....	36
Sytuacja rodzinna .....	36
Sytuacja mieszkaniowa .....	47
Sytuacja finansowa.....	56
<b>Młodzi Małopolanie a rynek pracy</b> .....	77
Czy praca jest ważna dla młodych ludzi?.....	77
Dotychczasowe doświadczenie zawodowe .....	91
Podnoszenie kwalifikacji.....	99
Wchodzenie na rynek pracy.....	110
Pomoc w aktywizacji zawodowej.....	134
Czynniki wpływające na zmianę pracy.....	149
<b>Wpływ bieżących wydarzeń na sytuację zawodową</b> .....	158
Wpływ wydarzeń na ocenę szans zawodowych.....	158
Ocena stanu zdrowia oraz oddziaływanie COVID-19.....	162
<b>Podsumowanie</b> .....	168
<b>Spis tabel i wykresów</b> .....	180



## Wykaz skrótów

- BAEL** – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności
- BDL** – Bank Danych Lokalnych
- CAPi** – wspomagany komputerowo wywiad osobisty  
(ang. *Computer Assisted Personal Interviewing*)
- CATI** – wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny  
(ang. *Computer Assisted Telephone Interviewing*)
- CAWI** – wspomagany komputerowo wywiad przy pomocy strony WWW  
(ang. *Computer Assisted Web Interviewing*)
- GUS** – Główny Urząd Statystyczny
- IDI** – indywidualne wywiady pogłębione  
(ang. *Individual In-depth Interview*)
- KZiS** – Klasyfikacja zawodów i specjalności
- MORR** – Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego
- p.p.** – punkt procentowy
- PKD** – Polska Klasyfikacja Działalności
- PUP** – powiatowy urząd pracy
- UMWM** – Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego
- WUP w Krakowie** – Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie



# Wstęp

Proces wchodzenia na rynek pracy to często trudny etap w życiu młodego człowieka. Podstawowe przyczyny wiążą się z brakiem doświadczenia zawodowego i umiejętności poruszania się po rynku pracy, a także względnie niską motywacją do usamodzielnienia się. Obok czynników endogennych obecnie aktywizację zawodową młodych pracowników dodatkowo utrudniają czynniki zewnętrzne, takie jak spowolnienie gospodarcze, wywołane pandemią COVID-19, ograniczenie działalności gospodarczej w wybranych branżach, wojna w Ukrainie czy inne bieżące wydarzenia oddziałujące na rynek pracy. Osoby młode są szczególnie zagrożone negatywnymi skutkami pandemii COVID-19.

## Cel badania

Celem badania było uzyskanie subiektywnych informacji dotyczących potrzeb młodych Małopolan (w wieku 15–34 lat) przebywających, wchodzących i powracających na rynek pracy w kontekście radzenia sobie na rynku pracy po pandemii COVID-19 oraz przy wpływie innych bieżących wydarzeń oddziałujących na rynek pracy, takich jak spowolnienie gospodarcze czy wojna w Ukrainie. W badaniu podjęto próbę:

- 1. zdefiniowania problemów osób młodych na rynku pracy**, tj. określenia, czy i z jakimi trudnościami borykają się osoby młode wchodzące i powracające na rynek pracy (przy czym wśród źródeł problemów mogą się znaleźć takie jak: pandemia, spowolnienie gospodarcze, zwiększona podaż pracy oraz inne czynniki oddziałujące na rynek pracy);
- 2. wskazania oceny osób młodych na temat wpływu bieżących wydarzeń na przebieg ich kariery zawodowej** (obecnie i w przyszłości);
- 3. zbadania, jakiego wsparcia umożliwiającego pracę w Małopolsce oczekują młodzi Małopolanie od instytucji publicznych.**

Celem opisanego powyższych zagadnień zostały przeprowadzone badania ilościowe, a także jakościowe.



## Sposób realizacji badania

**Badaniem ankietowym objętych zostało łącznie 1500 Małopolan w wieku 15–34 lat.**

Ankietyzację przeprowadzono w trzech równolicznych grupach (po 500 obserwacji) wśród pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo (w podziale na 250 osób uczących się i 250 osób nieuczących się).

Informacje zebrane zostały przy wykorzystaniu metody mixed-mode (zakładającej możliwość wykorzystania różnych technik badawczych dotarcia do respondenta). W jej ramach dopuszczono możliwość wykorzystania takich technik, jak wywiad CAPI (*Computer Assisted Personal Interviewing*), CATI (*Computer Assisted Telephone Interviewing*) oraz ankieta CAWI (*Computer Assisted Web Interviewing*). Wszystkie techniki badawcze zostały wykorzystane w badaniu.

Dodatkowo przeprowadzono 45 wywiadów indywidualnych (IDI), po 15 wywiadów w każdej badanej grupie. Dla każdej z badanych grup został przygotowany odpowiednio dopasowany scenariusz wywiadu. W grupie biernych zawodowo znaleźli się respondenci zarówno uczący się, jak i ci, którzy zakończyli proces edukacji.

## Opis osób biorących udział w badaniu

Wykonawca miał za zadanie zrealizować 1500 obserwacji wśród młodych Małopolan w trzech grupach: pracujących, bezrobotnych oraz biernych zawodowo. Bierni zawodowo zostali dodatkowo podzieleni na dwie grupy, tj. osoby uczące się oraz takie, które ukończyły edukację. W każdej z trzech badanych grup zostało przeprowadzonych po 500 obserwacji. Ze względu na trudność dotarcia do właściwych respondentów badania zdecydowano się na dobór celowy. Celem uzyskania względnie równomiernej reprezentacji młodych Małopolan **zastosowano 4 kryteria doboru respondentów do badania, tj.: płeć, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania na terenie wybranego podregionu Małopolski**. W oparciu o wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BEAL GUS) oraz statystyki powiatowych urzędów pracy z Małopolski (PUP) wyznaczono liczebności dla poszczególnych cech, które stanowiły podstawę doboru celowego respondentów. Wykonawca badania miał za zadanie dotrzeć do respondentów, zweryfikować przynależność do właściwej grupy badawczej, a następnie zrealizować z nimi badanie.

Zespół badaczy z Małopolskiego Obserwatorium Rozwoju Regionalnego, stanowiącego część Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego, we współpracy z pracownikami Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie przygotował narzędzia do



badania ilościowego i jakościowego. Narzędzie ilościowe składało się z części ogólnej (adresowanej do wszystkich respondentów) oraz szczegółowej, zindywidualizowanej ze względu na status na rynku pracy – osobnej dla pracujących, bezrobotnych oraz biernych zawodowo. Realizacja badania ilościowego została poprzedzona pilotażem.

**Badanie było zrealizowane na przełomie IV kwartału 2022 roku i I kwartału 2023 roku.**

Badanie jakościowe zostało przeprowadzone metodą indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI). Narzędzie zostało przygotowane przez zespół badawczy. Respondenci do udziału w wywiadach jakościowych rekrutowani byli w trakcie realizacji badania ilościowego. Łącznie przeprowadzono 45 wywiadów indywidualnych.





## Aktywność zawodowa osób młodych

Dla młodego człowieka wchodzenie na rynek pracy wiąże się z dużą zmianą w życiu. Proces ten u każdego przebiega inaczej w zależności od wielu czynników, między innymi posiadanego wykształcenia czy sytuacji, jaką zastaje na rynku pracy. W szerszej perspektywie możemy obserwować pewne cechy wspólne występujące wśród młodych osób wchodzących na rynek pracy.

Jedną z nich jest mobilność. Można ją rozumieć zarówno w sensie psychologicznym, czyli otwartość na zmiany w sferze zawodowej, jak i fizycznym, czyli przenoszenie się do innego miejsca pracy, innej miejscowości. Młodzież wchodząca na rynek pracy zwraca uwagę na możliwość rozwoju oraz samorealizacji, pracy zgodnej z własnymi zainteresowaniami i pożytecznej z punktu widzenia społecznego. Ponadto ceni sobie utrzymanie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym – w myśl zasady *work-life balance*.

Jako słabe strony młodego pokolenia pracowników wskazywane są między innymi: niechęć do podporządkowywania się regułom, roszczeniowa postawa wobec pracodawcy, niski stopień lojalności wobec niego (krótka staż pracy wpływa na niski stopień lojalności), trudność w przyjmowaniu krytyki, potrzebę stałego otrzymywania informacji zwrotnej<sup>1</sup>.

Młodzież ma trudność w planowaniu i podejmowaniu decyzji w niestabilnych warunkach na rynku pracy. Orientacja na „tu i teraz” sprawia, że skonstruowanie wizji własnej kariery staje się dla młodych wyzwaniem. Częściej niż na projekcji swojej przyszłości na rynku pracy koncentrują się jedynie na wyborze szkoły, tymczasem „obecnie zawody, rynek pracy, środowisko nieustannie się zmieniają – dlatego dziś dopasowany jest ten, kto potrafi być elastyczny, otwarty i mobilny”<sup>2</sup>.

Pierwszym źródłem informacji o zawodach i rynku pracy dla młodych ludzi jest najczęściej rodzina. To ta podstawowa komórka społeczna formuje u nich określone wartości i postawy. To właśnie rodzice kształtują stosunek dziecka do pracy, wdrażają je do niej poprzez stawianie zadań i określanie obowiązków.

1 L. Myszką-Strychalską, *Dylematy młodzieży dotyczące projektowania własnej przyszłości zawodowej w perspektywie elastycznego rynku pracy*, t. 14/2021, s. 107–124, 112.

2 *Ibidem*, s. 114.



Podczas podejmowania decyzji zawodowych młodzi ludzie biorą pod uwagę czynniki subiektywne, jak i obiektywne. Subiektywne to cechy psychiczne, głównie własne zainteresowania, predyspozycje, pasje, motywacje, zdolności, natomiast obiektywne to wymogi pracy, między innymi techniczne, fizyczne i ekonomiczne warunki przyszłej pracy, drogi kształcenia zawodowego, prestiż praktykowanego zawodu, aktualna sytuacja na rynku pracy, porady nauczycieli lub specjalistów w zakresie doradztwa zawodowego.

Według raportu *Młodzież 2018* ponad połowa młodzieży (63%) ma w planach kontynuację nauki po ukończeniu szkoły ponadpodstawowej. Co trzeci młody zamierza łączyć studiowanie z pracą (32%). Wysokie aspiracje edukacyjne młodych osób wskazują na to, iż raczej nie stoją przed dylematem, czy podejmować w ogóle dalszą edukację, ale raczej w jakim kierunku kształcić się dalej<sup>3</sup>.

W badaniu przeprowadzonym w 2018 roku przez CBOS (badanie przeprowadzone zostało na ogólnopolskiej losowej próbie 80 dziennych szkół ponadgimnazjalnych – liceów, techników (oraz liceów profilowanych, zawodowych lub technicznych) i zasadniczych szkół zawodowych (z wyłączeniem szkół specjalnych), w 69 miejscowościach) – 56% badanych odpowiedziało, że ich zdaniem obecnie największe znaczenie przy poszukiwaniu pracy mają inteligencja i zdolności poszukujących. Nieco mniejsze znaczenie w tym względzie przypisali rodzajowi wyuczonego zawodu (47% wskazań) oraz kompetencjom w zakresie znajomości języków obcych (45% wskazań). Kolejne wskazania to posiadanie odpowiednich znajomości i układów (40%) oraz odwaga i przedsiębiorczość (32%)<sup>4</sup>.

W 2018 roku w porównaniu z sytuacją z roku 2016 odsetek młodych ludzi, którzy twierdzą, że bardzo obawiają się bezrobocia, zmniejszył się o 3 p.p. (z 11% do 8%)<sup>5</sup>.

3 *Młodzież 2018*, red. M. Grabowska, M. Gwiazda, Warszawa 2019, s. 76, <https://www.ore.edu.pl/wp-content/uploads/2020/02/raport-mlodziez-2018.pdf> [dostęp: 14.11.2023].

4 *Ibidem*, s. 88.

5 *Ibidem*, s. 90.



## Studenci

Analizując sytuację młodych ludzi na rynku pracy, warto zwrócić uwagę na studentów. Jak wynika z badań, 70–80% z nich pracuje podczas studiów. Z badania opublikowanego w 2021 roku wynika jednak, że liczba ta spadła. Badacze przypuszczają, że może się to wiązać z wprowadzonymi w czasie pandemii COVID-19 ograniczeniami na rynku pracy. Wtedy też zamknięto miejsca pracy typowe dla studentów, a więc branżę gastronomiczną, turystyczną czy usługową<sup>6</sup>. Należy zwrócić uwagę, iż wielu studentów jest przekonanych, że okres pandemii zasadniczo ograniczył ich szanse na rynku pracy, jednak ich nie uniemożliwił. Unaocznia to też, sygnalizowany wcześniej, mniejszy udział pracujących w grupie studentów w porównaniu z wcześniejszymi badaniami. Powody, dla których studenci podejmują pracę, to względy finansowe oraz chęć zdobycia doświadczenia zawodowego. Zbadani studenci w większości pozytywnie oceniają warunki pracy czy uzyskiwane z niej wynagrodzenie. Od pracy oczekują w największym stopniu satysfakcji, poczucia stabilizacji oraz by stwarzała okazję do rozwoju. Oczekują również, że będzie dobrze wynagradzana.

Według autorów badania szansą dla młodych ludzi na stabilne zatrudnienie po okresie ukończenia studiów może stanowić podejmowanie w ich trakcie dobrze zaplanowanych praktyk studenckich czy zachęcanie studentów do udziału w wolontariatach. Taka aktywność pozwoli im zdobywać kompetencje pożądane na rynku pracy. Należy jednak pamiętać, że praca powinna być formą rozwoju i nie kolidować ze studiami, co – jak wskazują badania – może mieć miejsce, w sytuacji gdy studenci pracują w wymiarze przekraczającym pół etatu<sup>7</sup>.

## Pokolenie Y i Z

Rozpatrując sytuację młodych na rynku pracy, warto zwrócić uwagę na zmiany generacyjne, które definiowane są w toku obserwacji stylu zachowań i wartości następujących po sobie pokoleń. Zmiany te dotyczą przede wszystkim sfery wartości, sposobu życia, umiejętności, kompetencji. W badanej grupie młodych osób pomiędzy 15. a 34. rokiem życia możemy rozróżnić generacje popularnie nazywane Y i Z.

Generacja Y, czyli osoby urodzone po 1980 roku, nazywane są również milenialsami, pokoleniem sieci, czy pokoleniem „JA”. To właśnie ta generacja na przełomie XX i XXI wieku zaczęła podejmować pierwsze kroki na rynku pracy. Dla

6 E. Sarzyńska-Mazurek, *Zasoby studentów w kontekście wyzwań współczesnego rynku pracy*, „Lubelski Rocznik Pedagogiczny”, 2021, z. 3, s. 262–263.

7 *Ibidem*, s. 263.



pokolenia Y praca nie jest najważniejsza i nie stoi w hierarchii ponad rodziną. Przedstawiciele tej generacji zdecydowanie nie są pracocholikami, wolą wykonywać pracę ciekawszą niż ciężką. Są wrażliwi na problemy globalne, takie jak wojna, dyskryminacja, ochrona środowiska. Mają problem w kontaktach bezpośrednich i często preferują komunikację za pomocą e-maila. Od pracy oczekują przede wszystkim dobrego wynagrodzenia, które powinno być regularne, comiesięczne i gwarantować poczucie bezpieczeństwa. Ponadto według nich ważna jest praca w przyjaznej atmosferze i możliwość samorealizacji. Preferowane miejsce pracy to średnie przedsiębiorstwo, ale także praca w urzędzie lub innej instytucji państwowej, co może się wiązać z większym poczuciem bezpieczeństwa. Milenialsi wolą tradycyjne formy pracy od elastycznych. Są bardziej konformistyczni niż pokolenie X (osoby urodzone w latach 70. i 80.), dobrze radzą sobie w pracy zespołowej<sup>8</sup>.

Następna generacja osób wchodzących na rynek pracy to pokolenie Z. Tworzą je osoby urodzone po roku 1995. Generacja ta nazywana jest również postmilenialsami, pokoleniem internetu. Najistotniejszym kryterium w pracy dla przedstawicieli pokolenia Z jest dobra atmosfera i relacje z ludźmi, a następnie dobra lokalizacja i szybki dojazd do pracy. Stabilność zatrudnienia (40%) zajmuje dopiero trzecie miejsce, podczas gdy dla osób z pokolenia X (czyli osób urodzonych w latach 60. i 70.) – pierwsze (54%). W pokoleniu Z rośnie znaczenie elastycznego wymiaru czasu pracy. Jest on dla nich dużo ważniejszy (27%) niż dla starszych pokoleń – pokolenia Y (24%) i pokolenia X (19%). Podobnie przedstawia się stosunek do możliwości rozwoju i zdobywania nowych umiejętności (Z – 30% vs Y – 22% vs X – 20%). Wyraźny spadek odnotowano w zainteresowaniu zatrudnieniem na umowę o pracę. Kryterium to jest ważne tylko dla 30% osób w wieku 15–24 lat, wobec 47% przedstawicieli pokolenia Y i 50% reprezentantów pokolenia X<sup>9</sup>.

Warto zwrócić uwagę na fakt, że pokolenie Z dąży do zaspokojenia nie tylko swoich potrzeb, ale też potrzeb społecznych, co przeczy stereotypowi egoizmu młodego pokolenia. „Zetki” wysoko cenią w pracy dobrą atmosferę i możliwości samorealizacji. Potwierdzono też większe znaczenie zarobków dla pokolenia Z niż Y. Według nich miejsce pracy powinno być przedłużeniem domu (rodziny). Element, który może zwiększyć atrakcyjność pracodawcy w oczach pokolenia Y i Z, to odpowiednia komunikacja, a także należyty sposób rekrutacji<sup>10</sup>.

8 S. Stachowska, *Oczekiwania przedstawicieli pokolenia Y wobec pracy i pracodawcy*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2012, nr 2, s. 37, 52–53.

9 K. Messyasz, *Pokolenie Z na rynku pracy – strukturalne uwarunkowania i oczekiwania*, „Acta Universitatis Lodzianensis Folia Sociologica” 2021, nr 76, s. 105.

10 M. Domagalska-Grędyś, *Wartości w pracy młodych pokoleń Y i Z*, „Roczniki Naukowe Stowarzyszenia Ekonomistów Rolnictwa i Agrobiznesu” 2017, t. XIX, z. 2, s. 44–45.



Mimo różnic występujących pomiędzy omawianymi generacjami warto zwrócić uwagę na pewne cechy wspólne. Okazuje się, że dążenia młodzieży od lat pozostają zbieżne – trzy pierwsze miejsca wskazane przez badanych zajmują miłość i przyjaźń, udane życie rodzinne i dzieci oraz ciekawa praca. Zauważalna jest jednak dynamika pomiędzy wymienionymi celami. Dostrzega się coraz większe przywiązywanie wagi do wartości, jakimi są miłość i przyjaźń (39% w 1994 roku wobec 52% w 2018 roku). Spada zaś znaczenie udanego życia rodzinnego i dzieci (z 48% w 1994 roku do 42% w 2018 roku). Prawdopodobnie dane te odzwierciedlają przemiany związane z procesem wykorzystania młodych osób ze struktur tradycyjnych, typu rodzina, oraz angażowania się ich w relacje bardziej zindywidualizowane, intymne<sup>11</sup>.

## Demografia i aktywność ekonomiczna ludności

Analiza aktywności zawodowej osób młodych musi być prowadzona zarówno w ujęciu wskaźników opisujących aktywność ekonomiczną wszystkich grup wiekowych występujących na rynku pracy, jak również w kontekście danych obrazujących zmiany demograficzne. Dla dobrego zrozumienia oraz oceny sytuacji osób młodych na małopolskim rynku pracy niezbędne jest zrozumienie mechanizmów kształtujących aktywność oraz bierność zawodową, jak również czynników na nie wpływających.

Na koniec 2022 roku Małopolskę zamieszkiwało 3 429 014 ludzi. **Na tle kraju Małopolska znajduje się w relatywnie dobrej sytuacji demograficznej** – w ostatnim jedenaścielecie była jednym z 4 województw, które cechował wzrost liczby ludności. **W latach 2012–2022 wzrost liczby ludności w województwach** mazowieckim, pomorskim, **małopolskim** oraz wielkopolskim **był dodatni** (kolejno: 3,9%, 3%, 2,2% oraz 0,9%), podczas gdy w całej Polsce ujemny (2%). Przeszło pięcioprocentowe spadki odnotowały województwa: świętokrzyskie (7,5%), opolskie (6,7%), lubelskie (6,5%), śląskie (5,8%), warmińsko-mazurskie (5,8%) oraz łódzkie (5,8%). Na przestrzeni lat w województwie obserwowano stały wzrost liczby ludności, który został przerwany dopiero w 2020 roku na skutek pandemii COVID-19<sup>12</sup>. **Odnotowany w tym czasie ujemny przyrost naturalny nadal należy do jednego z najlepszych wyników w kraju (najmniej ujemny)**. Dodając do tych zjawisk dodatnie saldo migracji, zarówno wewnętrznych, jak i zagranicznych, można stwierdzić, że sytuacja demograficzna jest dobra i wyróżnia się pozytywnie na tle pozostałych województw w Polsce.

<sup>11</sup> K. Messyasz, *op. cit.*, s. 104.

<sup>12</sup> Według danych z Rejestru Stanu Cywilnego w stosunku do lat 2016–2019 w Polsce w latach 2020–2021 zmarło o 189,8 tys. więcej osób – 73,8 tys. w 2020 roku i 116 tys. w 2021 roku. Zwiększona liczba zgonów wynikała z niewydolności systemu ochrony zdrowia, który nie był w stanie udzielić pomocy chorym na COVID-19, oraz wiążącej się z tym spóźnionej diagnostyki niektórych schorzeń.



Z punktu widzenia zdolności do pracy wyróżnione są trzy grupy:

- ✓ **osoby w wieku przedprodukcyjnym** (0–17 lat, tj. wiek, w którym osoby nie osiągnęły jeszcze zdolności do pracy);
- ✓ **osoby w wieku produkcyjnym** (18–64 lata dla mężczyzn oraz 18–59 lat dla kobiet, tj. wiek zdolności do pracy);
- ✓ **osoby w wieku poprodukcyjnym** (65 lat i więcej dla mężczyzn oraz 60 lat i więcej dla kobiet, tj. wiek, w którym osoby zazwyczaj kończą aktywność zawodową).

Wymienione wyżej granice wchodzenia na rynek pracy oraz opuszczania go mają charakter umowny – zazwyczaj rzeczywisty moment wchodzenia na rynek pracy jest późniejszy (z powodu nauki), aczkolwiek zdarzają się osoby, które na rynek pracy wkraczają wcześniej (np. młodociani pracownicy, którzy mogą rozpocząć aktywność zawodową już w wieku 15 lat). Podobnie rzecz się ma z opuszczaniem rynku pracy, gdy osoby z różnych względów (najczęściej zdrowotnych lub wynikających z uregulowań prawnych dotyczących wykonywania wybranych zawodów) opuszczają go wcześniej lub decydują się na nim pozostać dłużej (późniejszy niż ustawowy wiek przechodzenia na emeryturę).

W Małopolsce, podobnie jak w całym kraju, **obserwowana jest tendencja dynamicznego wzrostu udziału osób w wieku poprodukcyjnym oraz spadku udziału osób w wieku produkcyjnym**. W przeciągu ostatnich jedenastu lat udział osób w wieku zdolności do pracy w Małopolsce zmniejszył się o 3,7 p.p., podczas gdy w Polsce o 5,2 p.p. (w latach 2012–2022 zmiana z 63,4% do 59,7% w Małopolsce oraz z 63,9% do 58,7% w Polsce). Z kolei udział ludności w wieku, w którym osoby zazwyczaj kończą karierę zawodową, wzrósł w Małopolsce o 3,7 p.p., podczas gdy w Polsce o 5,1 p.p. (w latach 2012–2022 zmiana z 17,3% do 21% w Małopolsce oraz z 17,8% do 22,9% w Polsce). Udział osób w wieku przedprodukcyjnym w analizowanym okresie utrzymywał się na względnie stałym poziomie, na koniec 2022 roku w Małopolsce wyniósł 19,3% (spadek o 0,1 p.p. w stosunku do 2012 roku), a w Polsce 18,4% (wzrost o 0,1 p.p. w stosunku do 2012 roku). Przywołane statystyki wskazują na negatywne tendencje zmiany struktury wieku mieszkańców Małopolski i Polski. **W przypadku województwa małopolskiego wartości wskaźników są jednymi z najkorzystniejszych w kraju** (wraz z podobnymi pod tym względem województwami pomorskim, podkarpackim i wielkopolskim), **a negatywne tendencje przebiegają w wolniejszym tempie**.

W oparciu o wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań w 2021 GUS nie sporządził jeszcze prognoz liczby ludności, lecz z dużym prawdopodobieństwem można zakładać, że **dotychczas obserwowane tendencje będą się utrzymywać. Liczba**



**ludności będzie spadać** (zarówno w Polsce, jak również w Małopolsce). Z punktu widzenia grup wiekowych **postępował będzie dynamiczny wzrost udziału osób w wieku poprodukcyjnym oraz spadek udziału osób w wieku produkcyjnym oraz przedprodukcyjnym**. Wpływ na opisywane zmiany ma zarówno demografia, jak i polityka społeczna. Wydarzeniem o największym znaczeniu w ostatnich latach było wprowadzone w 2017 roku obniżenie wieku emerytalnego z 67 lat dla obu płci do 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn.

Syntetycznie relacje udziału osób w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym ujmują wskaźniki obciążenia demograficznego, mówiące o tym, jak bardzo osoby pracujące obciążone będą utrzymaniem osób niepracujących. Wskaźnik ludności w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym w 2022 roku dla Małopolski wyniósł 35,2 i był najkorzystniejszy w całym kraju (w Polsce 39). Dla Małopolski oznacza to, że na trzy osoby w wieku produkcyjnym przypada jedna osoba w wieku poprodukcyjnym, podczas gdy dziesięć lat temu na cztery osoby w wieku produkcyjnym przypadała jedna w wieku poprodukcyjnym (27,3). Wskaźnik w kolejnych latach będzie rósł, a seniorzy będą stanowić coraz większe obciążenie dla gospodarki i dla osób pracujących.

W kontekście pogarszających się perspektyw demograficznych duże znaczenie ma **optymalne wykorzystanie dostępnych zasobów pracy. Do opisu stopnia zagospodarowania zasobów pracy wykorzystuje się trzy podstawowe miary, tj. wskaźnik aktywności zawodowej, wskaźnik zatrudnienia oraz stopę bezrobocia**, które powinny być analizowane łącznie. Tłem do ich prezentacji oraz analizy są dane demograficzne.

W ramach Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) wyznaczane są podstawowe wielkości opisujące rynek pracy. „Aktywność ekonomiczną ludności na rynku pracy określają trzy stany: praca, bezrobocie, bierność zawodowa. Są one rozłączne, co oznacza, że w danym momencie każda osoba może znaleźć się tylko w jednym z nich. Kryterium stanowi w tym przypadku wykonywanie/posiadanie pracy lub poszukiwanie i gotowość do podjęcia pracy. Pracujący i bezrobotni stanowią łącznie grupę aktywnych zawodowo (zasoby pracy), natomiast bierni zawodowo to osoby pozostające poza rynkiem pracy”<sup>13</sup>. Według szacunków z BAEL na koniec 2022 roku w Małopolsce było 1 136 tys. biernych zawodowo oraz 1 484 tys. aktywnych zawodowo (z czego 1 448 tys. stanowili pracujący, a tylko 36 tys. bezrobotni). **Struktura ludności w wieku 15–89 lat według aktywności ekonomicznej na koniec 2022 roku prezentowała się następująco: 55,3% stanowili pracujący, 43,4% bierni zawodowo, a 1,4% bezrobotni.**

13 GUS, *Pojęcia stosowane w statystyce publicznej*, <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/4562,pojecie.html?pdf=1> [dostęp: 11.07.2023].



Tabela 1 prezentuje liczbę pracujących w latach 2012–2022 w ujęciu województw. **W analizowanym okresie w Polsce liczba pracujących wzrosła średnio o 10%, podczas gdy w Małopolsce o 22%.** Pod względem dynamiki zmian Małopolska wraz z województwami zachodniopomorskim (26%) oraz pomorskim (22%) należy do czołówki w kraju. W tym samym czasie w czterech regionach liczba pracujących spadła bądź utrzymała się na niezmiennym poziomie. Dotyczy to województw: łódzkiego (-5%), świętokrzyskiego (-5%), lubelskiego (-2%) i śląskiego (bez zmian). Są to te same województwa, w których w analogicznym okresie odnotowano największe spadki liczby ludności. Przykład ten unaocznia wpływ demografii na prezentowane dane. W podobny sposób co zmiana pracujących zachowywała się zmiana aktywnych zawodowo (pracujący stanowią największą składową tej grupy).





**Tabela 1.** Liczba aktywnych zawodowo – pracujących (w tys.) w latach 2012–2022 w ujęciu województw

Województwo / rok	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Zmiana 2012–2022
Polska	15 101	15 110	15 454	15 723	15 915	16 190	16 283	16 283	16 228	16 656	16 742	11%
zachodniopomorskie	555	567	571	554	673	688	705	696	695	701	716	29%
pomorskie	852	891	895	988	982	1006	1008	1029	1020	1041	1052	23%
małopolskie	1186	1212	1227	1193	1330	1352	1375	1399	1400	1446	1448	22%
wielkopolskie	1356	1344	1319	1296	1541	1597	1604	1599	1578	1644	1637	21%
podkarpackie	679	690	689	716	765	783	773	784	793	805	801	18%
kujawsko-pomorskie	779	749	771	839	852	859	871	874	872	889	902	16%
dolnośląskie	1083	1050	1090	1129	1236	1232	1238	1258	1253	1255	1251	16%
warmińsko-mazurskie	499	520	521	550	541	554	549	550	553	574	573	15%
podlaskie	440	438	453	461	468	480	483	476	476	489	495	13%
opolskie	357	343	364	388	395	401	401	390	388	404	393	10%
mazowieckie	2415	2375	2581	2695	2427	2471	2518	2519	2501	2588	2605	8%
lubuskie	401	400	399	410	425	428	425	426	424	423	428	7%
śląskie	1904	1899	1847	1753	1864	1887	1878	1869	1845	1904	1908	0%
lubelskie	898	902	948	995	840	845	859	847	846	883	893	-1%
łódzkie	1152	1208	1239	1204	1085	1111	1109	1074	1084	1090	1118	-3%
świętokrzyskie	546	522	542	553	493	497	487	494	503	520	525	-4%

Źródło: BAEL GUS, obliczenia własne.

Tabela 2 prezentuje liczbę biernych zawodowo w latach 2012–2022 w ujęciu województw. **W analizowanym okresie w Polsce liczba biernych zawodowo zmalała średnio o 11%. W tym samym czasie w Małopolsce spadek biernych zawodowo wyniósł 10%.** Widać wyraźnie, że największe spadki tej grupy miały miejsce wśród województw o najbardziej ujemnym przyroście naturalnym – tj. łódzkim (-24%), świętokrzyskim (-22%), lubelskim (-19%) oraz śląskim (-14%). Na dziesiątym miejscu jest województwo małopolskie (-10%). Zmiana liczby biernych zawodowo zbliżona jest do średniej wartości w Polsce<sup>14</sup>. Z zestawienia nie sposób

14 Zmiana liczby biernych zawodowo została zaprezentowana w ten sposób, że większy ubytek ludności w tej kategorii wyróżniony został zielonym kolorem (zmiana 2012–2022), podobnie jak najmniejsze liczebności w poszczególnych województwach w wybranych latach.



wnioskować, jaki proces jest odpowiedzialny za zmniejszanie się liczby biernych zawodowo. Wynika to między innymi stąd, że w grupie tej są zarówno osoby w wieku przedprodukcyjnym (uczący się), produkcyjnym (np. niemogący podjąć zatrudnienia z powodów zdrowotnych bądź sprawowania opieki nad osobą zależną), jak również w wieku poprodukcyjnym (emeryci). Powodem spadku liczby biernych zawodowo może być spadek liczby biernych zawodowo w którejś z grup wiekowych (przedprodukcyjnym, produkcyjnym, poprodukcyjnym), aktywizacja biernych zawodowo skutkująca przesunięciem do grupy aktywnych zawodowo, wcześniejsza aktywizacja zawodowa osób wchodzących na rynek pracy lub późniejsza dezaktywizacja osób opuszczających rynek pracy.

**Tabela 2.** Liczba biernych zawodowo (w tys.) w latach 2012–2022 w ujęciu województw

Województwo / rok	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Zmiana 2012–2022
Polska	14 062	13 993	13 812	13 768	13 543	13 373	13 290	13 247	13 304	12 608	12 494	-11%
łódzkie	1056	1062	1026	1019	898	871	865	891	880	833	801	-24%
świętokrzyskie	538	543	559	541	473	473	482	476	461	431	421	-22%
lubelskie	856	867	882	910	785	778	759	766	758	709	691	-19%
śląskie	1828	1822	1734	1668	1710	1695	1686	1685	1691	1587	1571	-14%
podlaskie	414	414	414	422	408	400	394	394	394	370	362	-13%
lubuskie	387	377	374	366	355	353	354	353	352	347	340	-12%
warmińsko-mazurskie	542	556	559	564	519	510	514	518	513	482	479	-12%
podkarpackie	846	831	831	832	780	767	788	780	779	754	752	-11%
dolnośląskie	1046	1008	973	973	995	997	988	954	965	931	934	-11%
małopolskie	1268	1259	1224	1165	1231	1221	1213	1186	1194	1127	1136	-10%
opolskie	337	331	339	351	344	331	325	327	327	302	307	-9%
mazowieckie	1773	1783	1783	1863	1750	1720	1694	1717	1733	1641	1627	-8%
pomorskie	763	782	782	784	756	748	753	734	747	729	726	-5%
kujawsko-pomorskie	704	694	710	742	742	746	735	724	732	689	674	-4%
wielkopolskie	1125	1091	1059	1017	1172	1141	1141	1138	1174	1091	1101	-2%
zachodniopomorskie	580	575	561	550	628	622	600	604	602	585	573	-1%

Źródło: BAEL GUS, obliczenia własne.

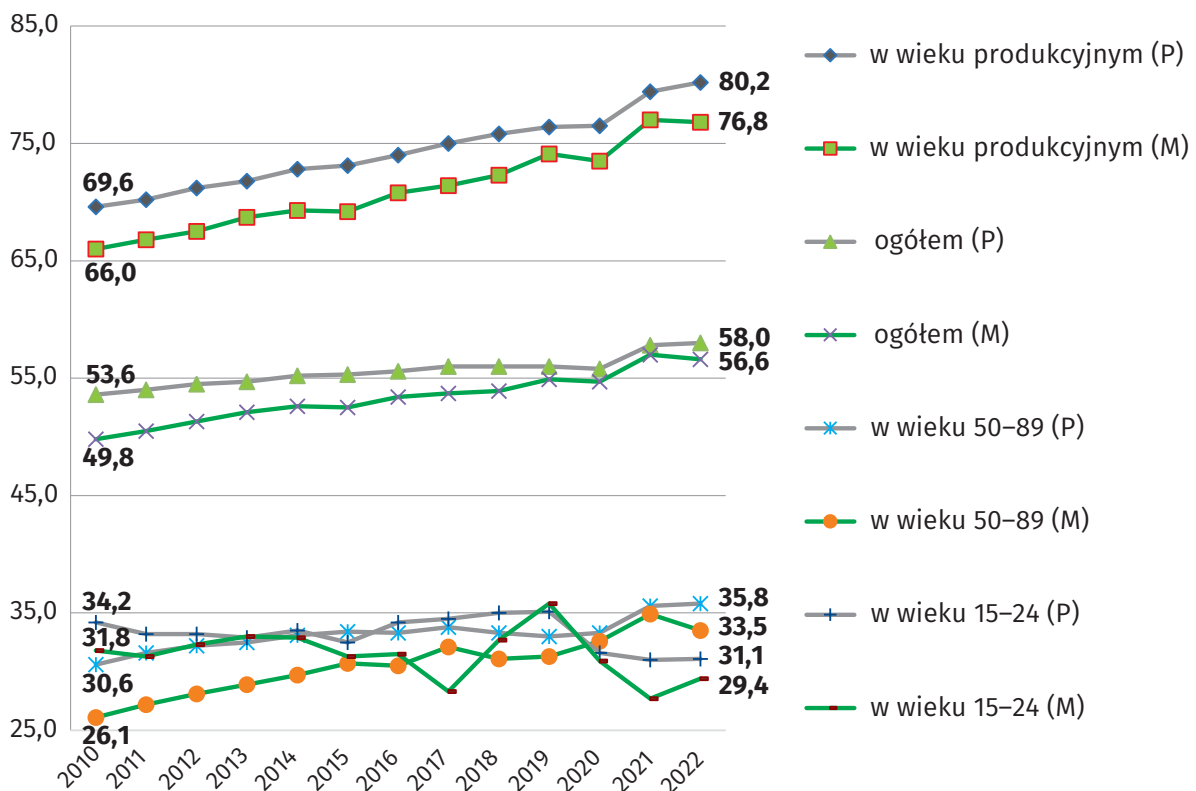


W kolejnych podrozdziałach niniejszej publikacji autorzy podejmują próbę odpowiedzi na pytanie, jak wygląda sytuacja osób młodych w strukturze biernych i aktywnych zawodowo ze szczególnym uwzględnieniem osób pracujących i bezrobotnych. Przywołane statystyki pochodzą z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) realizowanego przez GUS. Uzupełniająco dla osób pracujących, bezrobotnych oraz biernych zawodowo zostaną zaprezentowane informacje na temat ścieżki edukacyjnej tych osób.

## Aktywni zawodowo

Najczęściej wykorzystywaną miarę do opisu aktywnych zawodowo stanowi współczynnik aktywności zawodowej. Wskaźnik ten informuje, jaki jest udział aktywnych zawodowo danej kategorii w ogólnej liczbie ludności danej kategorii. Do aktywnych zawodowo zaliczane są osoby wieku 15–89 lat uznane za pracujące lub bezrobotne. Liczba osób aktywnych zawodowo w Małopolsce w latach 2012–2022 zwiększyła się o 19%, podczas gdy w całej Polsce tylko o 4%. Warto porównać, jak kształtowały się relacje liczbowe pomiędzy liczbą ludności w wieku aktywności zawodowej a liczbą aktywnych zawodowo.

**Wykres 1.** Współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku 15–89 lat według grup wieku w Małopolsce (M) i Polsce (P)



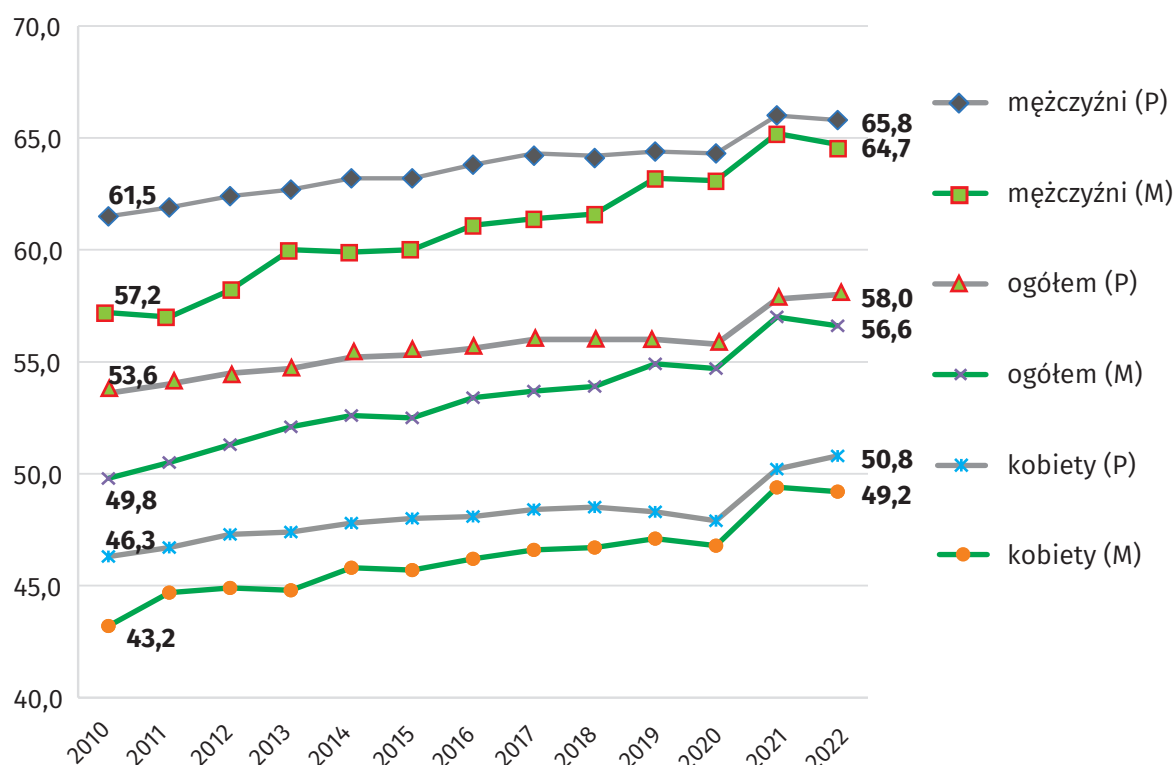
Źródło: BAEL GUS, obliczenia własne.

**Współczynnik aktywności dla Małopolski na koniec 2022 roku wyniósł 56,6%. Wartość wskaźnika w regionie była niższa od wartości wskaźnika w Polsce, który wyniósł 58%. Niższa wartość wskaźnika małopolskiego wskazuje na duże możliwości aktywizacyjne w tym obszarze.** W przypadku wszystkich grup wiekowych oraz innych analizowanych przekrojów aktywność zawodowa w Polsce jest wyższa niż w Małopolsce. Porównanie wskaźnika aktywności zawodowej z 2022 roku do wartości z 2010 roku pokazuje, że nastąpiła bardzo znacząca poprawa aktywności zawodowej w ostatnich 13 latach – wartość wskaźnika wzrosła z 49,8% do 56,6%, tj. o 6,8 p.p. W przypadku wskaźnika ogólnopolskiego widać, że wzrost był znacząco mniejszy: w 2010 roku wartość wskaźnika aktywności zawodowej dla Polski wyniosła 53,6%, a w 2022 roku 58%. Wzrost wyniósł 4,4 p.p. i był mniejszy niż w Małopolsce.

Istnieje możliwość porównania wskaźnika aktywności zawodowej w wybranych grupach wiekowych. Widać wyraźnie, że wskaźnik wyliczony dla wieku produkcyjnego jest zdecydowanie wyższy od wartości ogółem, dla Małopolski wyniósł 76,8%, a dla Polski 80,2%. Wyższa wartość wskaźnika dla wieku produkcyjnego wynika z innego zakresu wieku uwzględnianego w wyliczeniach (18–64 lat dla mężczyzn oraz 18–59 lat dla kobiet). Podobnie jak w przypadku wartości wskaźnika ogółem, w ostatnich 13 latach obserwowany jest dynamiczny wzrost wartości. **Dużo niższa wartość wskaźnika aktywności zawodowej odnotowywana jest w grupach zawodowych, które dopiero w aktywność zawodową wchodzi, tj. osób najmłodszych (15–24 lata), oraz osób, które z aktywności zawodowej wychodzą (tutaj reprezentowane przez osoby w wieku 50–89 lat).** Na koniec 2022 roku w Małopolsce udział osób aktywnych zawodowo w wieku 50–89 lat wyniósł 33,5%, podczas gdy w grupie wiekowej 15–24 lata był niższy i wynosił 29,4%. Dane zamieszczone na Wykresie 1 wskazują, że w grupie najmłodszej wskaźnik aktywności zawodowej waha się w wąskim zakresie od 34% do 31% i pozostaje względnie stabilny w czasie. Charakterystyczny jest **znaczący spadek wskaźnika aktywności zawodowej osób w wieku 15–24 w 2020 roku i 2021 roku zarówno w Małopolsce, jak i w Polsce, co prawdopodobnie było następstwem pandemii COVID-19.** W przypadku grupy wiekowej 50–89 lat wartość wskaźnika wykazuje tendencję rosnącą. Wynika to zarówno z poprawy aktywności zawodowej osób w wieku przedemerytalnym, jak również z konieczności podejmowania pracy. Są to osoby, które mimo tego, że osiągnęły wiek emerytalny, zmuszone są do pracy zarobkowej (ze względu na niskie świadczenie emerytalne i trudną sytuację finansową).



Wykres 2. Współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku 15–89 lat według płci w Małopolsce (M) i Polsce (P)



Źródło: BAEL GUS, obliczenia własne.

Dodatkowo został przeanalizowany współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku 15–89 lat ze względu na płeć. W tym kontekście dostrzega się, że **mężczyźni cechuje dużo wyższy poziom aktywności zawodowej od kobiet**. Średnia różnica pomiędzy wskaźnikami wynosi około 15 p.p. – widoczna zarówno w danych dla Małopolski, jak i dla Polski. Współczynnik aktywności zawodowej dla mężczyzn wynosi 64,7%, a dla kobiet 49,2%. Podobnie jak w przypadku poprzednio prezentowanych wskaźników wartość jest wyższa w Polsce niż w Małopolsce. Współczynnik aktywności zawodowej w ostatnich 13 latach intensywnie rośnie zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn.

Osoby aktywne zawodowo to pracujący oraz bezrobotni. W związku ze wzrastającym wskaźnikiem aktywności zawodowej warto przyrzeć się, jak się kształtują wskaźniki opisujące świat osób pracujących oraz bezrobotnych.



## Pracujący

Zgodnie z definicją GUS-u pracujący to osoby, które w badanym tygodniu:

- ✓ wykonywały przez co najmniej 1 godzinę pracę przynoszącą zarobek lub dochód,
- ✓ bądź też miały pracę, lecz czasowo jej nie wykonywały<sup>15</sup>.

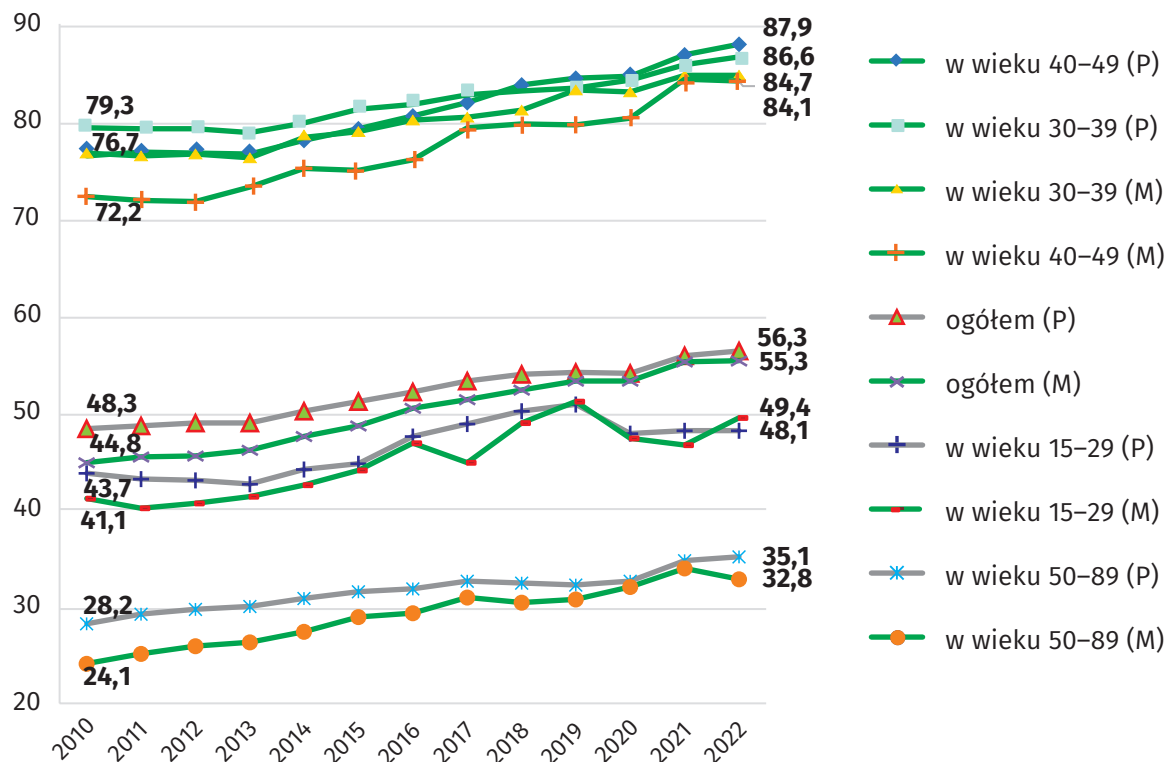
**Wskaźnik zatrudnienia prezentuje udział pracujących wśród osób w wieku 15–89 lat. Na koniec 2022 roku w Małopolsce wyniósł 55,3% i był o 1 p.p. niższy niż w Polsce.**

Dla kraju wskaźnik zatrudnienia wynosi 56,3%. Charakterystyczna jest dużo wyższa wartość wskaźnika w grupach wiekowych trzydziestolatków i czterdziestolatków, natomiast dużo niższa w grupie dwudziestolatków oraz osób w okresie przedemerytalnym, tj. 50–89 lat. **Podobną prawidłowość obserwuje się również w przypadku wskaźnika aktywności zawodowej.** Najwyższa wartość wskaźnika w Małopolsce utrzymywała się w gronie osób pomiędzy 30. a 39. rokiem życia (84,7%), a następnie w gronie osób od 40 do 49 lat (84,1%). Analogiczne wartości dla grup wiekowych w Polsce były wyższe. Najniższy wskaźnik zatrudnienia występował w grupie osób pomiędzy 50. a 89. rokiem życia. W Małopolsce w 2022 roku wyniósł 32,8%. Wskaźnik zatrudnienia dla osób młodych w wieku 15 do 29 lat w Małopolsce na koniec 2022 roku wyniósł 49,4% i był wyższy niż przeciętnie w Polsce, gdzie wyniósł 48,1%.

15 GUS, *Pojęcia stosowane w statystyce publicznej*, op. cit.



**Wykres 3.** Wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku 15–89 lat według grup wiekowych w Małopolsce (M) i Polsce (P)

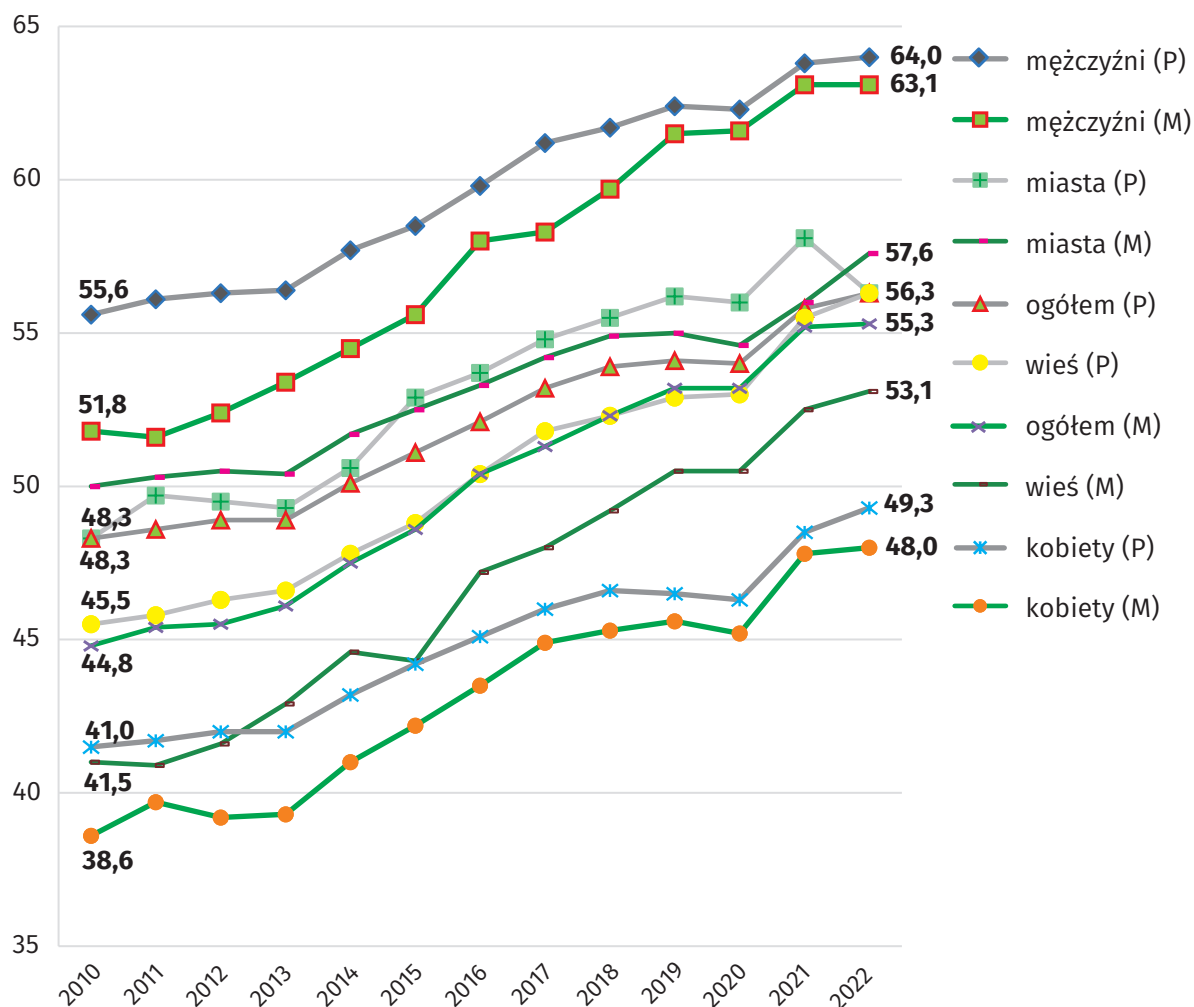


Źródło: BAEL GUS, obliczenia własne.

**Gdy spojrzeć na wskaźnik zatrudnienia z perspektywy takich cech jak płeć oraz miejsce zamieszkania, układ danych jest zbliżony do układu w przypadku wskaźnika aktywności zawodowej.** Mężczyźni cechują się dużo wyższym wskaźnikiem zatrudnienia oscylującym w okolicach 63–64%, podczas gdy wartość wskaźnika dla kobiet wynosiła w okolicach 48–49%. Z punktu widzenia miejsca zamieszkania poziom zróżnicowania wskaźnika nie jest duży. W przypadku Małopolski wynosił 57,6% dla miasta i 53,1% dla wsi – różnica 3,5 punktu procentowego.



Wykres 4. Wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku 15–89 lat według płci i miejsca zamieszkania w Małopolsce (M) i Polsce (P)



Źródło: BAEL GUS, obliczenia własne.

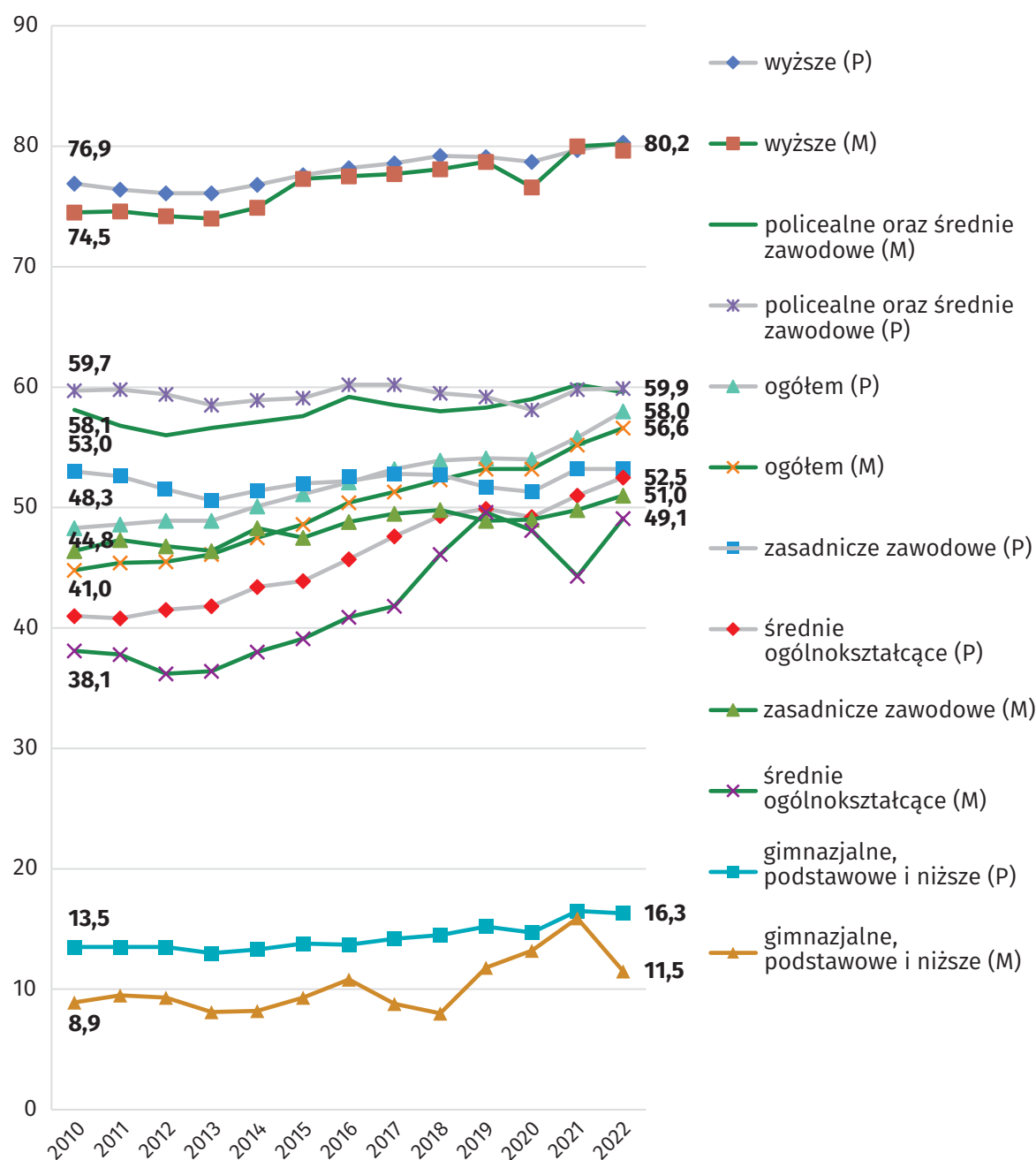




**Poziom wykształcenia jest czynnikiem znacząco różnicującym rodzaj podejmowanej pracy.** Wskaźnik zatrudnienia w gronie osób z wyższym wykształceniem wynosi 80,2% zarówno w Polsce, jak i w Małopolsce, podczas gdy analogiczna miara dla osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niższym wynosi w Małopolsce 11,5%, a w Polsce 16,3%. Wskaźnik zatrudnienia dla osób posiadających policealne oraz średnie zawodowe wykształcenie nieznacznie przekracza wartość średnią – wynosił około 60%, podczas gdy w przypadku osób z zasadniczym zawodowym oraz średnim ogólnokształcącym był nieznacznie poniżej wartości średniej. Porównanie wskaźników w czasie pozwala stwierdzić, które kategorie wykształcenia w największej mierze przyczyniły się do wzrostu wartości wskaźnika zatrudnienia w ostatnich latach. W przypadku wykształcenia policealnego, średniego zawodowego, gimnazjalnego, podstawowego i niższego wartość wskaźnika w okresie ostatnich 13 lat jest niemal niezmienna. W przypadku osób z wykształceniem wyższym mamy do czynienia ze wzrostem wskaźnika o ok. 5 p.p., w przypadku osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym o przeszło 10 p.p, a w przypadku osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym o przeszło 11 p.p.



Wykres 5. Wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku 15–89 lat według wykształcenia w Małopolsce (M) i Polsce (P)



Źródło: BAEL GUS, obliczenia własne.



## Bezrobotni

Bezrobotni według definicji GUS-u to osoby, które w badanym tygodniu:

- ✓ nie pracowały, nie miały pracy;
- ✓ aktywnie poszukiwały pracy oraz były gotowe do jej podjęcia w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym albo;
- ✓ nie pracowały i nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę zaplanowaną i oczekiwały na jej rozpoczęcie w okresie dłuższym niż 3 miesiące<sup>16</sup>.

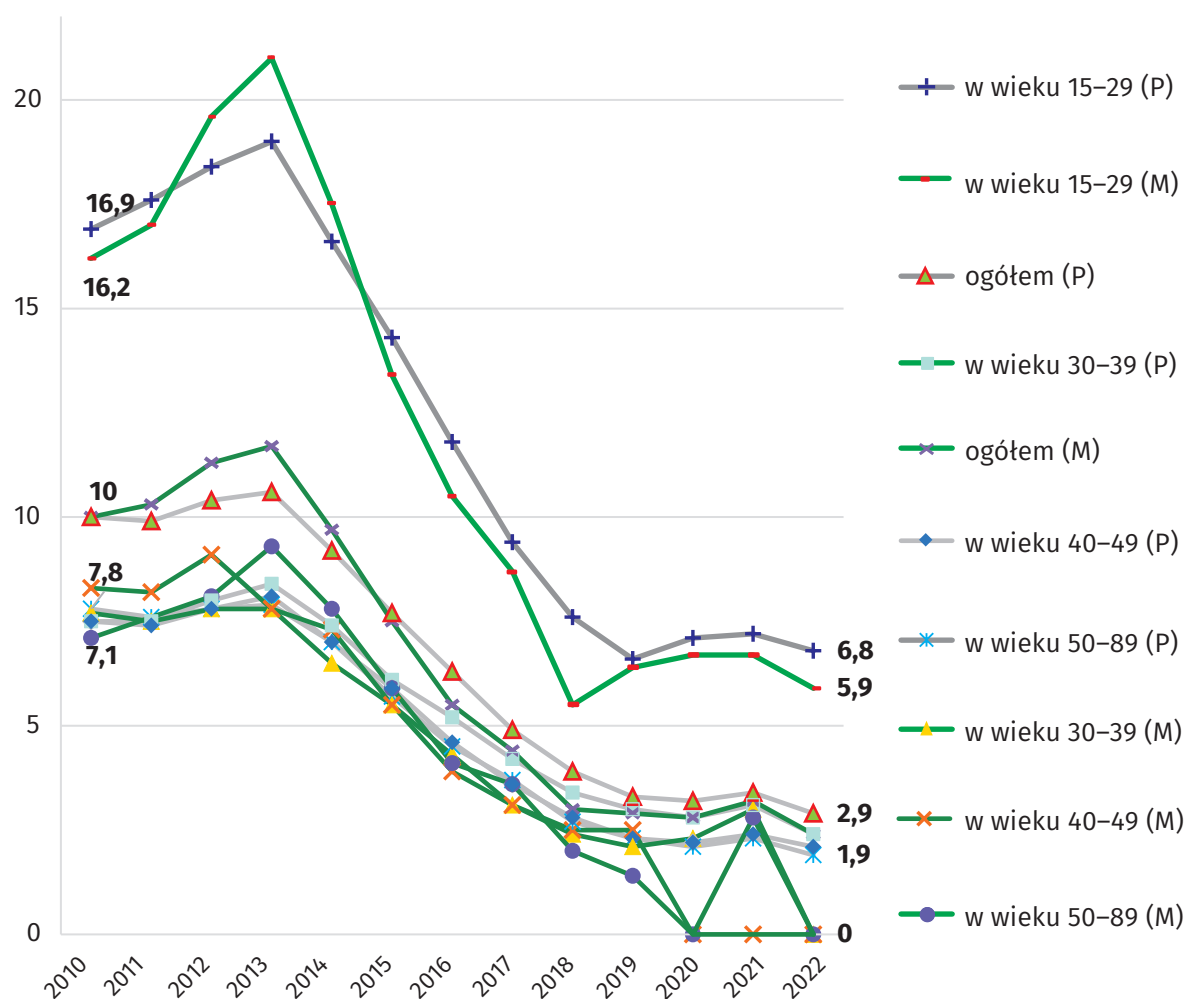
Liczba tak zdefiniowanych bezrobotnych odniesiona do liczby aktywnych zawodowo pozwala na wyliczenie wskaźnika bezrobocia (stopy bezrobocia). Poniżej prezentowany jest wskaźnik bezrobocia ludności w wieku 15–89 lat w ujęciu grup wiekowych. Wskaźnik ten różni się od tego publikowanego przez urzędy pracy, które bazują na informacjach o osobach występujących w rejestrach bezrobotnych. Poniższy wskaźnik w całości wyliczony jest na podstawie badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL GUS).

---

16 *Ibidem.*



**Wykres 6.** Wskaźnik bezrobocia (stopa bezrobocia) ludności w wieku 15–89 lat według grup wiekowych w Małopolsce (M) i Polsce (P)



Źródło: BAEL GUS, obliczenia własne.

Widać wyraźnie, że w ostatnich 13 latach wskaźnik bezrobocia ma mocną tendencję spadkową – **począwszy od 2013 roku nieustająco spada, co idealnie koreluje ze wskaźnikami wzrostu zatrudnienia oraz wzrostu aktywności zawodowej**. Taki stan to wynik znaczącej poprawy sytuacji na rynku pracy, jak również stopniowego wyczerpywania się możliwości pozyskiwania zasobów pracy w kraju, co skutkuje sięganiem po zasoby spoza granic kraju.

**Przeciętna stopa bezrobocia w ujęciu BAEL na koniec 2022 roku w Małopolsce wyniosła 2,4%, a w przypadku Polski była wyższa – 2,9%.** Spośród wszystkich trzech analizowanych wskaźników opisujących rynek pracy stopa bezrobocia jest bardziej korzystna w Małopolsce niż w Polsce. Przyglądając się stopie bezrobocia z punktu widzenia grup wiekowych, widać, **że wyraźnie odstaje grupa 15–29 lat. W przypadku Małopolski wskaźnik wynosi 5,9, a w przypadku Polski jest wyższy (6,8).** W pozostałych grupach wiekowych wskaźniki nieznacznie odstają od średniej.



W tym miejscu warto podkreślić jedno ze zjawisk widoczne we wskaźnikach aktywności zawodowej, zatrudnienia i bezrobocia w ujęciu grup wiekowych. **Pandemia w sposób nierównomierny oddziaływała na rynek pracy, szczególnie jeśli spojrzeć na niego z perspektywy wieku uczestników tego rynku. Dane BAEL GUS za lata 2019 i 2020 jednoznacznie wskazują na pogorszenie wskaźników dla najmłodszych uczestników rynku pracy (15–29 lat).** Stopa bezrobocia (według BAEL) w Małopolsce w omawianym okresie spadła o 0,1 p.p. (z 2,9% do 2,8%), podczas gdy w grupie wiekowej 15–29 lat wzrosła o 0,3 p.p. (z 6,4% do 6,7%). Analogicznie zachowały się wskaźnik zatrudnienia (dla grupy 15–29 lat spadł o 3,8 p.p. z 51,1% do 47,3%, podczas gdy w pozostałych grupach wiekowych utrzymał się na niezmiennym poziomie lub wzrósł) oraz współczynnik aktywności zawodowej (w grupie wiekowej 15–29 lat spadł o 4,9 p.p. z 30,9% do 27,7%, podczas gdy w kategorii ogółem spadł tylko o 0,2 p.p. z 54,9% do 54,7%). **Generalnie osoby w średnim wieku oraz starsze utrzymały zatrudnienie, podczas gdy najmłodszy uczestnicy rynku pracy je tracili.** Wynika to z faktu, że nie stanowili kluczowego kapitału ludzkiego dla firm (małe doświadczenie, umowy o zatrudnienie z krótkim okresem wypowiedzenia, małe nakłady inwestycyjne firm na podnoszenie kompetencji w tej grupie pracowników), jak również z tego, że dużo częściej młodzi pracownicy zatrudniają się w branżach, które najmocniej zostały dotknięte ograniczeniem aktywności w czasie pandemii. Drugim szczególnie groźnym zjawiskiem dla osób młodych w okresie pandemii był brak aktywności zatrudnieniowej pracodawców, co uniemożliwiło osobom młodym wchodzenie na rynek pracy oraz zdobywanie doświadczenia zawodowego. Osoby te z powodu braku możliwości aktywizacji zawodowej trafiły do bierności zawodowej. W grupie młodych kryzys związany z COVID-19 szczególnie mocno przełożył się na wykluczenie z rynku pracy kobiet i osób z niższym wykształceniem.

## Bierni zawodowo

Bierni zawodowo według GUS-u to osoby, które w badanym tygodniu:

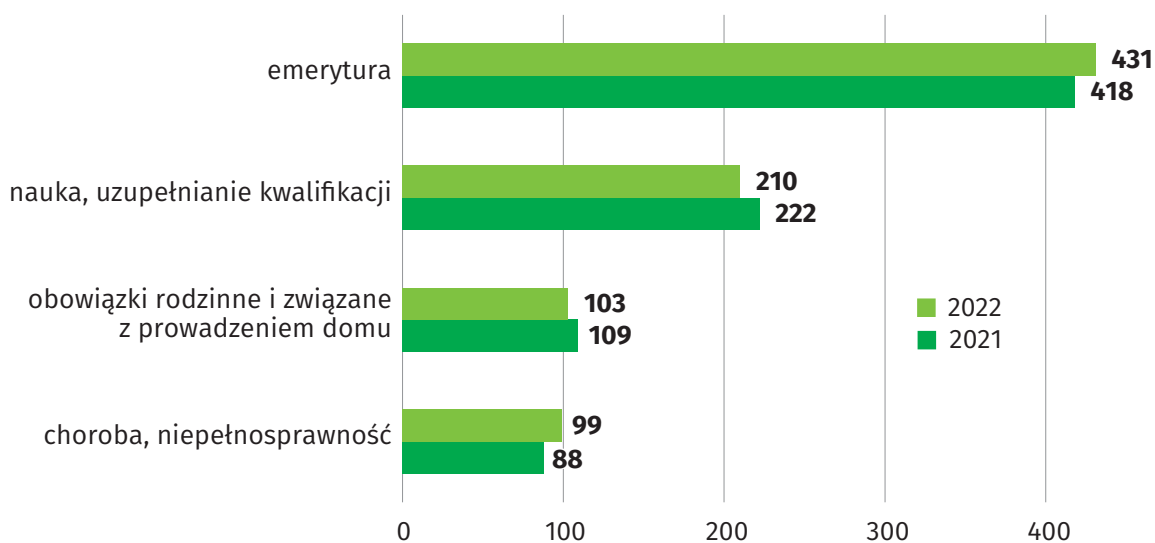
- ✓ nie pracowały, nie miały pracy i jej nie poszukiwały albo
- ✓ nie pracowały, poszukiwały pracy, ale nie w aktywny sposób lub poszukiwały pracy aktywnie, ale nie były gotowe do jej podjęcia w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym bądź
- ✓ nie pracowały i nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę zaplanowaną i oczekiwały na jej rozpoczęcie w okresie dłuższym niż 3 miesiące lub do 3 miesięcy, ale nie były gotowe tej pracy podjąć<sup>17</sup>.

<sup>17</sup> Ibidem.



W przypadku osób biernych zawodowo możliwe jest prześledzenie danych, które informują o tym, co było główną przyczyną bierności zawodowej. **Najczęstszą przyczyną niepodejmowania aktywności zawodowej w 2022 roku była emerytura** (431 tys. osób w Małopolsce), następnie **nauka** bądź **uzupełnienie kwalifikacji** (210 tys. osób), w trzeciej kolejności **obowiązki rodzinne związane z prowadzeniem domu** (103 tys. osób), a na samym końcu **choroba oraz niepełnosprawność** (99 tys. osób). Wśród przyczyn, które są również monitorowane przez GUS, wymienić należy „wyczerpanie wszystkich możliwości poszukiwania pracy” oraz „przekonanie o niemożności znalezienia pracy”, jednakże w ostatnich latach wartości dla tych dwóch wskazań były zerowe, co prawdopodobnie wynika z bardzo dobrej sytuacji na rynku pracy. Porównując dane z 2022 roku dla Małopolski z rokiem poprzednim, widać, że przyczyną bierności zawodowej dużo częściej była emerytura oraz choroba bądź niepełnosprawność, natomiast dużo rzadziej jako powód bierności zawodowej były podawane nauka i uzupełnianie kwalifikacji oraz obowiązki rodzinne i te związane z prowadzeniem domu.

Wykres 7. Przyczyna bierności zawodowej (w tys. osób) w Małopolsce



Źródło: BAEL GUS, obliczenia własne.

Wszystkie przywołane w tym podrozdziale dane z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL GUS) posłużyły do zaprojektowania badania wśród młodych Małopolan. Zastosowany dobór celowy respondentów do badania zakładał dobór respondentów w oparciu o cztery kryteria: płeć, wiek, wykształcenie, zamieszkanie wybranego obszaru na terenie danego podregionu Małopolski.



## Edukacja

W badaniu postanowiono sprawdzić, jaki jest poziom aspiracji zawodowych, a także przebieg ścieżki edukacyjnej młodych Małopolan. W związku z tym w badaniu jakościowym respondenci zostali poproszeni o odtworzenie swojej ścieżki edukacyjnej, planów zawodowych formułowanych w trakcie nauki, czynników, które miały wpływ na edukację, oraz wyobrażeń o przyszłości zawodowej towarzyszących młodym ludziom na etapie nauki szkolnej. Okres edukacji to taki etap w życiu, który ma ogromny wpływ na późniejszą karierę zawodową, dlatego też w badaniu poruszono aspekt przebiegu edukacji wśród respondentów.

### Przebieg ścieżki edukacyjnej – pracujący

W grupie młodych pracujących w badaniu jakościowym większość, bo 10 osób, ma wyższe wykształcenie. Respondenci w grupie pracujących byli dosyć podzieleni, jeśli chodzi o ewentualną zmianę ścieżki edukacyjnej. Połowa badanych nie zmieniałaby niczego w przebiegu swojego kształcenia i jest zadowolona z jej kształtu. **Osoby, które chciałyby zmodyfikować swoją ścieżkę edukacyjną, wskazały, że wybrałyby inny kierunek studiów lub też w ogóle zrezygnowały z edukacji wyższej i wybrały inną formę kształcenia.**

Czynniki, które decydowały o wyborze ścieżki edukacyjnej to przede wszystkim bliskość szkoły lub dobry dojazd do niej, zainteresowania respondentów, dobra opinia o szkole, a także późniejsze szanse na znalezienie satysfakcjonującej pracy oraz dobre wynagrodzenie. W jednym przypadku inspiracją do dalszego kształcenia był nauczyciel w szkole.

---

„Na pewno wpływ miał mój nauczyciel fizyki, który bardzo ciekawie prowadził zajęcia. Myślę, że gdyby nie jego pasja i zaangażowanie, to nie wybrałabym tego kierunku. Na decyzję o wyborze miasta i uczelni, na której studiuje, miało wpływ to, że mój kolega tu studiuje i polecił mi tę uczelnię jako równie dobrą jak w Warszawie i odpowiednią na mój poziom zaawansowania w temacie”. [pracujący\_15]

---

„Dobra opinia o szkole. [Decydowała o wyborze szkoły – uzupełnienie badacza] świadomość, że po takim kierunku miało być dużo pracy i ta praca po prostu miała być”. [pracujący\_2]

---



---

## **Dla młodych przy podejmowaniu różnych decyzji edukacyjnych i zawodowych pomocne byłoby, gdyby mieli więcej informacji o późniejszej pracy, o tym, jak ona wygląda, gdzie mogliby pracować i jakie jest wynagrodzenie w danym zawodzie.**

Problemem wśród młodzieży jest brak wiedzy czy też przekonania, czym chciałaby się zajmować w przyszłości. Podkreślano rolę szkoły w procesie kreacji swojej przyszłości.

---

„[...] Mając lat 19, tak naprawdę nie wie się, co się chce robić, i jeżeli nie ma się pasji, nie ma się kogoś, kto pokaże, poinstruuje, co można robić, to jest to trudne”.  
[pracujący\_9]

---

„Jeśli miałbym taką osobę, która by mi ustawiła wszystko wcześniej albo pokazała, jak to wygląda, i rozwiązała moje wątpliwości, jeśli chodzi o wybory w edukacji, to na pewno byłoby to korzystne. Musiałby to jednak być dla mnie jakiś autorytet”.  
[pracujący\_8]

---

„Wtedy pomocne byłoby, gdyby w szkole średniej informowano ludzi, że studia to nie jest jedyna dobra opcja zdobycia wykształcenia. Moja szkoła średnia kładła nacisk na dobrze napisaną maturę, zdobycie odpowiedniej liczby punktów i dostanie się na dobry kierunek studiów. Mnie marzyła się stomatologia; mam zdolności pozwalające na bycie technikiem dentystycznym, a nie ma studiów umożliwiających zostanie technikiem dentystycznym; jedynie szkoła pomaturalna, którą trzeba skończyć, a następnie ćwiczyć te umiejętności. Gdybym wtedy miała tę świadomość i gdyby taką świadomość nauczyciele przekazywali rodzicom, na przykład na wywiadówkach, mogłoby to spowodować większą świadomość u mnie i moich rodziców, którzy wówczas nie wywieraliby na mnie presji, że studia to jedyna dobra decyzja”. [pracujący\_10]

---

## **Przebieg ścieżki edukacyjnej – bezrobotni**

W grupie bezrobotnych również prześledziliśmy przebieg ścieżki edukacyjnej. Przy wyborze szkoły badani bezrobotni najczęściej kierowali się własnymi zainteresowaniami i chęcią rozwoju w danym kierunku (na przykład placówka prowadziła klasy o konkretnym profilu, który zainteresował respondenta). Drugim czynnikiem, który determinował wybór szkoły, była dobra opinia o placówce i wysoki poziom, którym się cieszyła. Tylko dwóch respondentów wskazało na wpływ rodziny podczas podejmowania decyzji czy tradycje rodzinne studiowania na konkretnym uniwersytecie. Jedno wskazanie dotyczyło pomocy nauczyciela. Młodzi ludzie przy wyborze szkoły kierowali się również kwestią oddalenia placówki od miejsca zamieszkania i możliwością dojazdu do niej. Tak było w trzech przypadkach.





---

„Podstawówka, gimnazjum i technikum z profilem informatycznym. Zdecydowałem się na nie, bo nie wiedziałem, co chcę robić, i wybrałem coś uniwersalnego. Przy pierwszych wyborach człowiek jest dość młody i nie wie, co chce robić przez resztę życia, więc ulega wpływowi i radom rodziny. Przy pierwszych wyborach człowiek jest dość młody i nie wie, co chce robić przez resztę życia”.

---

W badaniu zapytaliśmy respondentów, jakie inne czynniki, poza edukacyjnymi, miały wpływ na ścieżkę kariery zawodowej.

Padły różnorakie odpowiedzi. Podczas wyboru dalszej edukacji i kariery zawodowej wpływ miały często (pięć wskazań) możliwość zdobycia dobrej pracy; podkreślano, że ważne jest bezpieczeństwo i stabilność zawodu oraz dobre zarobki. Jedna z respondentek wskazała, że chce otworzyć własną działalność. Widoczny jest również wpływ rodziny. Respondenci podkreślali rolę najbliższych w kształtowaniu ścieżki zawodowej, na przykład tradycje rodzinne czy wykształcenie rodziców, na przykład związane z naukami ścisłymi bądź humanistycznymi.

---

„Po pierwsze ważny wpływ na wybór mojej kariery miały pieniądze i fakt, że dany zawód jest przyszłościowy. Jako kierunek studiów wybrałem fizjoterapię, gdyż ciekawi mnie ta dziedzina i budowa ludzkiego ciała. Kierunek ten ma przyszłość, ponieważ ludzie stają się coraz starsi i jest większa potrzeba fizjoterapii. Ludzie dbają bardziej o siebie, więc też więcej wydają na spotkania z fizjoterapeutą albo pomoc”. [bezrobotny\_2]

---

„Z tego co pamiętam, w liceum mieliśmy jedno spotkanie z doradcą, ale miało raczej taki ogólny charakter, odnośnie do predyspozycji i tak dalej. W teorii, jeżeli ktoś chciał, to mógł się umówić na indywidualne spotkanie, w praktyce nie wiem, czy to rzeczywiście było możliwe, czy tylko tak nam powiedziano. Żałuję, że nie było większych możliwości skorzystania z doradztwa, myślę, że byłoby to fajne i wielu osobom ułatwiłoby wybór kariery zawodowej”. [bezrobotny\_6]

---

„Szczерze mówiąc, uważam, że człowiek musi wybierać w zbyt młodym wieku, kiedy nie jest jeszcze zdecydowany, co chce robić w przyszłości”. [bezrobotny\_15]

---

Pomimo obecnego statusu osoby bezrobotnej respondenci w zdecydowanej większości stwierdzili, że nie zmieniliby swojej ścieżki edukacyjnej. Jedynie w trzech przypadkach osoby wybrałyby inne szkoły, poszukiwałyby bardziej konkretnego wykształcenia, aby uzyskać konkretny zawód.

---

„Chyba poszedłbym do szkoły zawodowej, bo przynajmniej nauczyłbym się czegoś życiowego”. [bezrobotny\_8]

---



Wbrew temu, co wynika z literatury przedmiotu, że pokolenie Z woli zachować większą elastyczność w pracy i preferuje elastyczne formy zatrudnienia, badani respondenci w wywiadach indywidualnych wskazali na coś zupełnie odwrotnego. Aż dziesięciu z piętnastu z nich stwierdziło, że woli zatrudnienie na umowie o pracę, z czego w trzech przypadkach osoby wskazały, że mogłyby łączyć pracę na etacie z dodatkową pracą na umowie-zleceniu. Dwie osoby uznały, iż chciałyby pracować na samozatrudnieniu, ale dopuszczają również możliwość pracy na etacie. Wyszczególnioną zaletą umowy o pracę jest stabilność zatrudnienia, bezpieczeństwo, możliwość odkładania składek emerytalnych.

„Na pewno umowa o pracę na czas nieokreślony, dlatego że w dzisiejszych czasach umowa-zlecenie jest dość niepewna i ryzykowna. Teraz i choroby, i inne sytuacje się zdarzają, a rotacja pracowników jest duża, więc fajnie byłoby mieć coś stałego w życiu”. [bezrobotny\_13]

„Umowa o pracę, z uwagi na ubezpieczenie. Jest to najbardziej zadowalająca umowa”. [bezrobotny\_3]

Większość młodych bezrobotnych chciałaby pracować na pełen etat. Czterech respondentów wskazało, że wolałoby pracować na 1/2 etatu bądź w wymiarze 6–7 godzin dziennie. Jedna osoba chciała pracować ponad pełen wymiar, wskazując, że może pracować również w weekendy.

Emigracja osób młodych, a tym samym siły roboczej, jest problemem, z którym współczesne państwo musi sobie poradzić. W badaniu zapytano, czy respondenci biorą pod uwagę ewentualność wyjazdu za granicę w celach zarobkowych. Zdecydowana większość badanych bezrobotnych rozważa wyjazd z kraju, o ile nadarzyłaby się taka okazja lub gdyby trafiła się atrakcyjna z ich punktu widzenia oferta. Głównym czynnikiem, który sprawia, że respondenci rozważają wyjazd, są wyższe zarobki czy lepszy poziom życia. Atrakcyjna jest również możliwość zwiedzania, poznania innej kultury, a także nauki języków.

„Raczej tak, na przykład do Niemiec bądź Stanów. Przede wszystkim są tam inne warunki pracy, można poznać inne środowisko pracy, zdobyć inne doświadczenie niż w Polsce”. [bezrobotny\_7]

„Jak najbardziej poważnie [rozważam wyjazd – uzupełn. badacza]. Celem byłby kraj, gdzie po pierwsze zarobki są wyższe niż w Polsce – bo jeśli ktoś chce wyjeżdżać, to głównie ze względów finansowych – gdzie warunki pracy są optymalne, a kultura pracy dość wysoka, gdzie ludzie nie są wyzyskiwani”. [bezrobotny\_1]



„Biorę to pod uwagę [wyjazd za granicę – uzup. badacza] i kiedyś bardzo chciałam wyjechać, ale teraz jest to dosyć realne, dlatego że wydaje mi się, że za granicą jest lepszy byt, lepiej się żyje po prostu”.

---

Dwóch respondentów ma już za sobą doświadczenie emigracji zarobkowej. W ich ocenie życie poza Polską im nie odpowiada.

---

„Byłem już raz za granicą i nie do końca mi to odpowiada – daleko od rodziny, od wszystkiego. Aczkolwiek jeśli sytuacja nie będzie się poprawiać, to pewnie znowu pojadę. Prawdopodobnie do Niemiec lub Holandii, chociaż wolałbym do Niemiec”. [bezrobotny\_10]

---

„Aktualnie nie biorę tego pod uwagę, ponieważ już próbowałam mieszkać za granicą i tam układać sobie życie. Stwierdziłam, że to nie dla mnie”. [bezrobotny\_4]

---

## Przebieg ścieżki edukacyjnej – bierni zawodowo

Młodzi bierni zawodowo są podzieleni w opinii, czy z perspektywy czasu pokierowałyby inaczej swoją ścieżkę edukacyjną. Połowa stwierdziła, że niczego by nie zmieniła w swoich decyzjach dotyczących wyboru szkół czy kierunku studiów; druga część natomiast stwierdziła, że lepiej przemyślałaby podejmowane decyzje.

---

„Myślę, że byłaby ona [decyzja – uzup. badacza] taka sama, ale pomocna byłaby większa ilość informacji od nauczyciela prowadzącego doradztwo zawodowe”. [bierny zawodowo\_3]

---

Wśród pomocy, z jakiej chętnie skorzystaliby młodzi podczas dokonywania wyboru ich ścieżki edukacyjnej, respondenci wymienili: mentoring, doradztwo zawodowe, więcej informacji o tym, gdzie po danym kierunku można pozyskać pracę, więcej informacji o szkole, opis profilu absolwenta.

---

„Myślę, że tego wyboru pomogłaby mi dokonać bardziej ogólna wiedza na temat tego, jak toczą się losy absolwentów poszczególnych kierunków. [...] Wydaje mi się, że gdyby istniała możliwość sprawdzenia tego, gdzie faktycznie pracują ludzie po danym kierunku, to podjęcie dobrej decyzji byłoby łatwiejsze”. [bierny zawodowo\_8]



---

„[...] rada kogoś z otoczenia, kto faktycznie był w danej szkole, a nie tylko ogłoszenie na stronie szkoły”. [bierny zawodowo\_14]

---

Z rozmów z biernymi zawodowo respondentami wynika, że czynnikiem, który decydował o wyborze szkoły, była odległość placówki od miejsca zamieszkania, a także dobry dojazd do niej. Znajomi to kolejny powód, dlaczego wybrali taką, a nie inną szkołę. Dla kilku badanych decydującym czynnikiem była dobra opinia o szkole czy też jej renoma. W tej grupie zdecydowanie rzadziej zainteresowania i własne pasje były determinantą przy wyborze szkoły, podobnie jak zarobki czy przyszły ewentualny zawód.



## Sytuacja życiowa osób młodych

Monitorowanie sytuacji życiowej osób młodych to proces badawczy, dzięki któremu jesteśmy w stanie uchwycić i opisać te czynniki, które świadczą o przechodzeniu osób młodych w dorosłe życie. W literaturze przedmiotu wyszczególnia się szereg zdarzeń, które świadczą o coraz większym usamodzielnianiu się, a co za tym idzie, stopniowym przyjmowaniu ról osób dorosłych. Stawanie się dorosłym obejmuje: zakończenie edukacji, podjęcie pracy, opuszczenie domu rodzinnego, samodzielne prowadzenie własnego gospodarstwa domowego (samodzielne zamieszkanie) oraz założenie rodziny (zbudowanie trwałej relacji, w tym wejście w związek małżeński oraz posiadanie dzieci)<sup>18</sup>. **Współcześnie w procesie przechodzenia w życie dorosłe obserwuje się zarówno opóźnianie momentu wystąpienia zdarzeń decydujących o dorosłości, jak również rozluźnienie sekwencji ich występowania.** Przykładowo przejście do dorosłości kobiet z roczników urodzonych w Polsce w latach pięćdziesiątych (1950–1954) odbywało się według następującej sekwencji: 1. ukończenie edukacji (18,6 lat), 2. pierwsza praca, 3. małżeństwo, 4. opuszczenie domu rodzinnego (22,6 lat), 5. pierwsze dziecko (22,8 lat). Wejście w dorosłość kolejnego pokolenia kobiet urodzonych w latach 1975–1979 wyglądało zupełnie inaczej: 1. pierwsza praca (21,6 lat), 2. opuszczenie domu rodzinnego, 3. ukończenie edukacji, 4. małżeństwo poprzedzone kohabitacją, 5. pierwsze dziecko (24,9 lat)<sup>19</sup>. Z dużym prawdopodobieństwem można założyć, że przechodzenie w dorosłe życie osób urodzonych w latach dziewięćdziesiątych wygląda jeszcze inaczej i jest jeszcze bardziej odroczone w czasie. W rozdziale tym zostanie zaprezentowana sytuacja życiowa osób młodych ze szczególnym zwróceniem uwagi na te elementy, które związane są z wkraczaniem w dorosłość.

### Sytuacja rodzinna

Zdarzenia świadczące o wkraczaniu w życie dorosłe są mocno związane z sytuacją zawodową. Wystąpienie wielu z nich uwarunkowane jest posiadaniem pracy oraz przeświadczeniem, że się znalazło na właściwej i stabilnej ścieżce zawodowej. Zazwyczaj warunek konieczny to przewidywalna sytuacja finansowa, w oparciu o którą można dokonywać dalszych życiowych wyborów. W tym podrozdziale opisywane będą wątki związane z sytuacją rodzinną, takie jak stan cywilny, skład gospodarstwa domowego oraz występowanie osób zależnych (w tym posiadanie dzieci). Zagadnienia te będą opisywane z punktu widzenia najważniejszych w badaniu cech: wieku, płci, statusu na rynku pracy oraz innych analizowanych cech.

<sup>18</sup> J. Grotowska-Leder, M. Rek-Woźniak, I. Kudlińska, *Polityka przebiegu życia – teoretyczne i metodologiczne ramy badań nad procesem osiągnięcia dorosłości*, „Przegląd Socjologiczny” 2016, nr 65, s. 83–104.

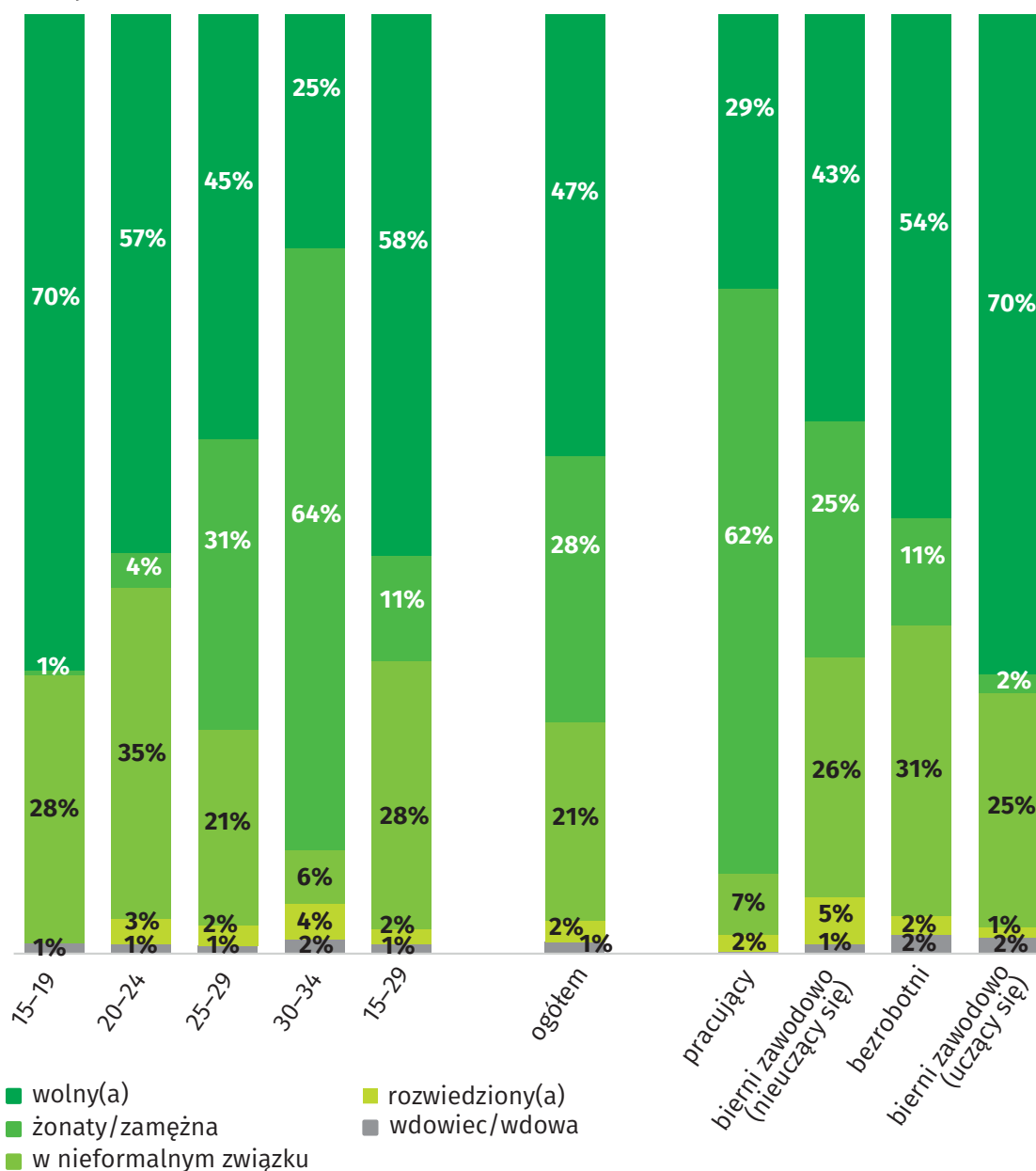
<sup>19</sup> *Od opuszczenia domu rodzinnego do przejścia na emeryturę. Życie Polaków w świetle danych z badania ankietowego „Generacja i Rodziny”*, red. I. Kotowska, A. Matysiak, M. Mynarska, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2016, s. 10–11.



## Stan cywilny

Spośród przebadanych osób 47% wskazało, że jest stanu wolnego, 28% respondentów wskazało związek formalny (zamężna, żonaty), a 21% związek nieformalny. Z zestawienia wynika, że **wraz z wiekiem stopniowo ubywa osób określających swój stan cywilny jako „wolny”** (z 70% dla grupy wiekowej 15–19 lat do 25% w grupie wiekowej 30–34 lata) **oraz „w nieformalnym związku”** (z 35% w grupie 20–24 lata do 6% wśród osób 30–34 lata), natomiast dynamicznie rośnie grupa osób w związku formalnym (z 1% w grupie najmłodszych respondentów do 64% wśród najstarszych).

Wykres 8. Stan cywilny respondenta w ujęciu statusu na rynku pracy oraz grup wiekowych



Zróznicowanie stanu cywilnego widoczne jest również z punktu widzenia statusu na rynku pracy. Najwięcej osób deklaruujących stan cywilny „wolny” znalazło się wśród osób uczących się (70%), osób w formalnym związku wśród pracujących (62%), a w nieformalnym związku wśród bezrobotnych (31%). Prezentowane statystyki dotyczące stanu cywilnego w ujęciu statusu na rynku pracy układają się w podobny sposób jak w ujęciu grup wiekowych. Najmłodszym rocznikom odpowiada uczenie się, najstarszym praca zawodowa, a bezrobocie oraz bierność zawodowa (osoby nieuczące się) jako stany przejściowe pomiędzy opisywanymi skrajnymi grupami wiekowymi. W dużej mierze statusy te rozkładają się jako dominujące w kolejnych grupach wiekowych. Wynika to bezpośrednio stąd, że w badanej populacji oraz odtworzonej w badaniu próbie wiek jest ściśle **powiązany ze statusem na rynku pracy. Wraz z przechodzeniem do kolejnych grup wiekowych w pierwszej kolejności ubywa osób uczących się, następnie bezrobotnych, a potem biernych zawodowo. Cały czas regularnie zwiększa się udział osób pracujących, co jest naturalnym procesem przechodzenia w dorosłość.**

Stan cywilny rozpatrywany w poszczególnych grupach wiekowych – gdy spojrzeć na niego z perspektywy płci – pokazuje jeszcze dodatkową ciekawą prawidłowość. **Kobiety szybciej (we wcześniejszym wieku) wchodzą w stałe relacje.** W najmłodszej grupie wiekowej, podobnie jak na Wykresie 8, zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn udział największych grup jest zbliżony (wolnych było 70% mężczyzn i 68% kobiet, a w nieformalnym związku po 28%). W kolejnych grupach wiekowych wśród kobiet dynamicznie przybywa mężatek (6%: 20–24 lata; 41%: 25–29 lat; 69%: 30–34 lata), podczas gdy przyrost żonatych mężczyzn zaczyna się znacznie później (1%: 20–24 lata; 20%: 25–29 lat; 59%: 30–34 lata). Równocześnie zmniejsza się udział osób w stanie wolnym, przy czym spadki wśród kobiet są szybsze i na większą skalę (kobiety: 53%: 20–24 lata; 19%: 30–34 lata, mężczyźni 62%: 20–24 lata; 30%: 30–34 lata). **Opisywane zmiany są zgodne ze schematem przechodzenia w dorosłość kobiet i mężczyzn. Mężczyźni znacznie później wstępują w związek małżeński niż kobiety i w kolejnych pokoleniach moment zawarcia związku ulega przesunięciu na później.**

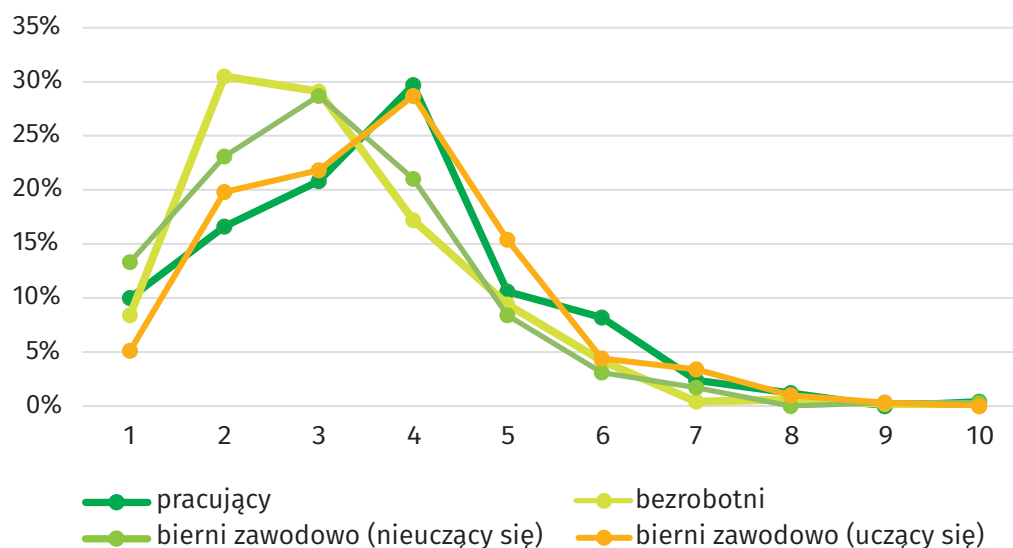
## Skład gospodarstwa domowego

Respondenci poproszeni zostali o wskazanie liczby osób wchodzących w skład gospodarstwa domowego, rozumianego jako grupa osób wspólnie zamieszkująca oraz utrzymująca się. Najczęściej wspólne gospodarstwo domowe tworzą trzy osoby (mediana, dominanta oraz średnia 3,3). Poniższy wykres prezentuje średni udział gospodarstw wg różnych klas wielkości. Widać wyraźnie, że **gospodarstwa domowe bezrobotnych oraz biernych zawodowo są najmniejsze** (średnia 3,07 i 3,09), **podczas gdy gospodarstwa, które tworzą osoby pracujące lub w których skład wchodzi osoby uczące**



**się, są większe** (mediana i dominanta równa 4, średnia 3,6). Wykres 9 pokazuje, że większe jest podobieństwo gospodarstw domowych osób pracujących oraz uczących się, a także bezrobotnych i biernych zawodowo (linie na wykresie przebiegają w podobnym układzie).

**Wykres 9.** Liczba osób w gospodarstwie domowym respondenta w ujęciu statusu na rynku pracy



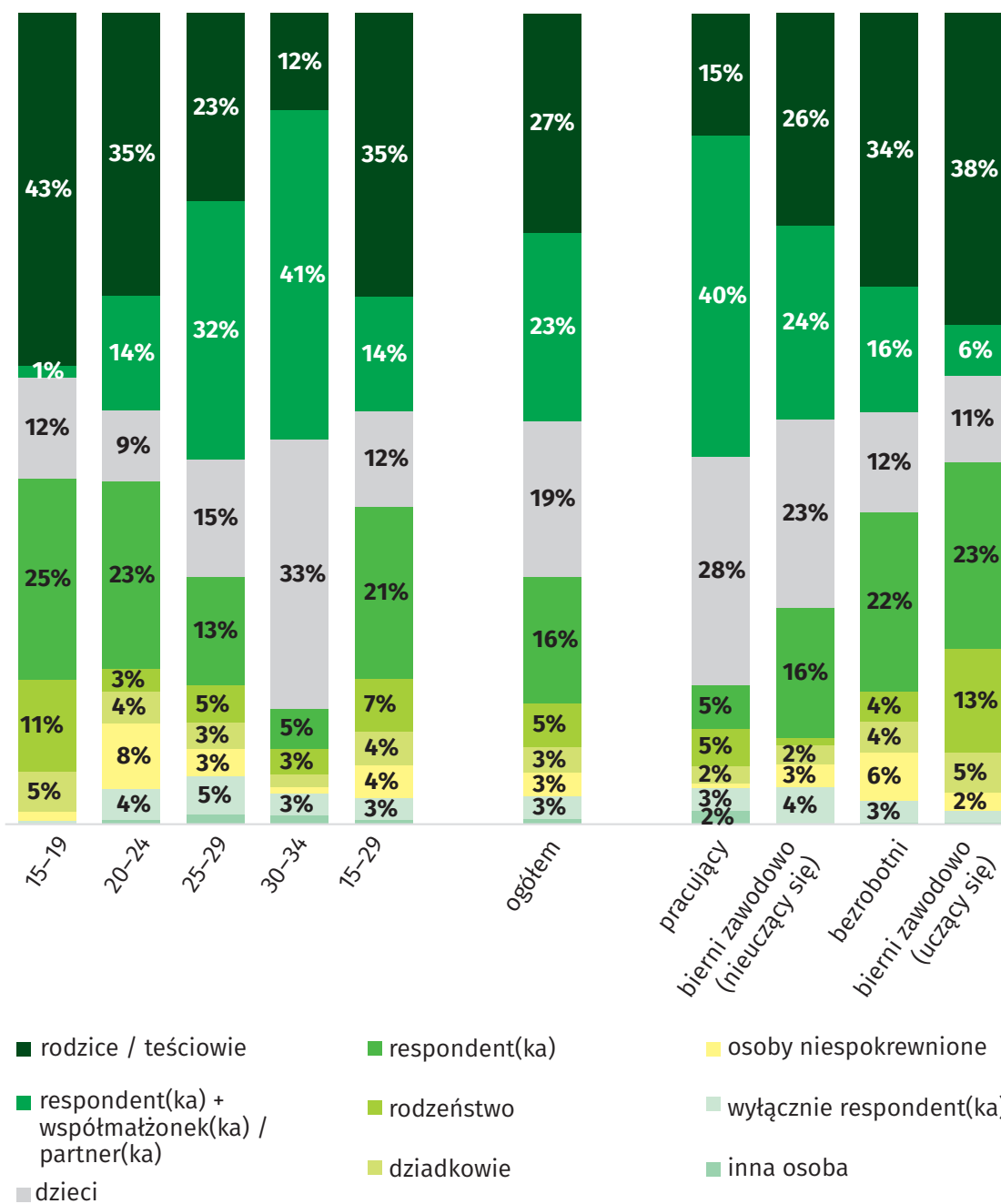
Źródło: Badanie, obliczenia własne.

Przyglądając się wielkości gospodarstw domowych z punktu widzenia wieku respondenta, okazuje się, że **największe są te wśród najmłodszych respondentów (15–19 lat) oraz najstarszych (30–34 lata)** – dominanta i mediana wynosi 4, średnia kolejno: 3,9 oraz 3,6. Z kolei wielkość gospodarstw domowych pośrednich grup wiekowych (20–24 lata oraz 25–29 lat) była zdecydowanie mniejsza – mediana 3, dominanta 2 oraz średnia 2,9. Mimo pewnych podobieństw opisywanych grup, wyróżnionych ze względu na status na rynku pracy oraz wiek, widoczne są istotne różnice, które ujawniają się wraz z kolejnymi cechami wprowadzanymi do analizy. Jedną z nich jest skład gospodarstwa domowego.





Wykres 10. Skład gospodarstwa domowego, w którym żyje respondent, w ujęciu statusu na rynku pracy oraz grup wiekowych



Źródło: Badanie, obliczenia własne.



Przeciętne gospodarstwo domowe osób biorących udział w badaniu składało się z respondenta lub respondentki oraz jego lub jej partnera/partnerki, współmałżonka/współmałżonki (23%), rodziców osoby biorącej udział w badaniu (27%), dzieci (19%)<sup>20</sup> oraz osoby badanej (16%). Kolejnymi pod względem liczebnym osobami w gospodarstwie były: rodzeństwo (5%), dziadkowie (3%), osoby niespokrewnione (3%) oraz inne osoby (1%). Do ostatniej grupy najczęściej zaliczani byli wujek, ciotka, szwagier/szwagierka, bratowa, współlokator/znajomy itp. Sytuacja, gdy respondent stanowił jednoosobowe gospodarstwo domowe, dotyczyła 3% badanych i na wykresie została oznaczona jako „wyłącznie respondent”<sup>21</sup>.

**Wraz z wiekiem oraz pośrednio zmianą statusu na rynku pracy zmienia się skład gospodarstwa domowego – w ramach wspólnoty zamieszkiwania i gospodarowania udział tracą krewni: rodzice** (z 43% w grupie 15–18 lat do 12% w grupie 30–34 lata), **rodzeństwo** (z 11% do 3%) **oraz dziadkowie** (z 5% do 1%), **a zyskują współmałżonkowie i partnerzy** (z 1% do 41%) **oraz dzieci** (z 12% do 33%). Podobny kształt zmian obserwowany jest w przypadku statusu na rynku pracy, gdzie grupom najmłodszym odpowiadają osoby uczące się, starszym bezrobotne i bierne zawodowo (lecz nie uczące się), a najstarszym osoby pracujące. Opisywane zmiany prezentują kierunek zmian składu osobowego gospodarstwa domowego, który występuje wraz ze zmianą wieku oraz zmianą statusu na rynku pracy.

Ciekawie prezentuje się grupa osób w wieku 20–24 lata. Jest to okres pierwszych kroków w dorosłość oraz prób usamodzielniania się. W grupie tej jako pierwszej na dużą skalę pojawiają się: współmałżonkowie lub partnerzy (14%), zagadnienie samodzielnego (wyłącznie) zamieszkiwania w gospodarstwie domowym (4%) oraz najliczniejszy jest udział w składzie gospodarstwa domowego osób niespokrewnionych (8%), co zapewne jest pokłosiem wynajmowania mieszkań ze współlokatorami. W literaturze przedmiotu okres ten określanym jest mianem późnej młodości, który „wypełnia eksperymentowanie: zawodowe, w zakresie organizacji warunków mieszkaniowych i relacji partnerskich”<sup>22</sup>.

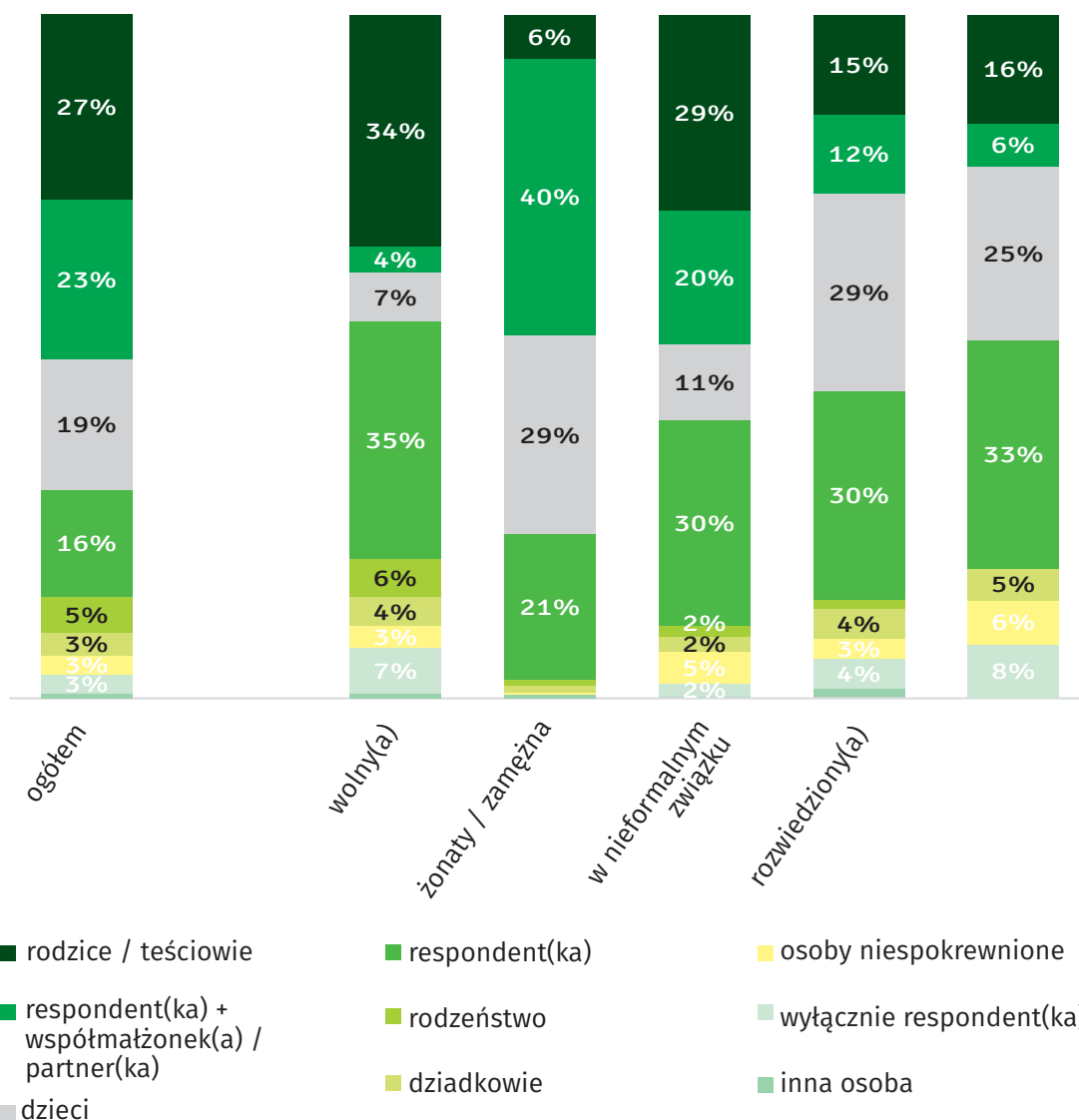
20 Skład gospodarstwa domowego uwzględnia liczbę osób przyporządkowanych do danej kategorii. W przypadku wskazań na dzieci na podstawie wyników badań nie da się rozstrzygnąć, czy były to dzieci respondenta bądź respondentki, bądź innego członka gospodarstwa domowego (np. rodzeństwo, dzieci innej osoby wspólnie z respondentem tworzącej gospodarstwo domowe).

21 Kategoria „wyłącznie respondent(ka)” różni się od „respondent(ka)” tym, że pierwsza wymieniona kategoria dotyczy sytuacji, w której dany respondent bądź respondentka tworzy jednoosobowe gospodarstwo domowe.

22 J. Grotowska-Leder, *Osiągnięcie dorosłości i młodzi dorośli jako kategorie analiz socjologicznych*, „Przegląd Socjologii Jakościowej” 2019, t. 15, nr 4, s. 7.



**Wykres 11.** Skład gospodarstwa domowego, w którym żyje respondent, ze względu na stan cywilny respondenta



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

Wykres 11 pozwala lepiej poznać sytuację rodzinną badanych respondentów poprzez prezentację krzyżową dotychczas opisywanych cech. Z łącznej prezentacji składu gospodarstwa domowego oraz stanu cywilnego uczestnika badania<sup>23</sup> wynika, że **najczęściej z rodzicami (lub teściami) zamieszkują osoby stanu wolnego oraz żyjące w nieformalnym związku** (zarówno wtedy gdy partner lub partnerka są członkami gospodarstwa domowego – 20%, jak i w opcji, gdy partner lub partnerka mieszka poza gospodarstwem domowym – odpowiedź „respondent(ka)” – 30%). **Z kolei dzieci najczęściej występują w gospodarstwach domowych respondentów, którzy wskazali**

23 Analizując zestawienie, należy mieć na względzie liczebności poszczególnych grup, tj.: wolny(a) (N = 1111), żonaty/zamężna (N = 900), w nieformalnym związku (N = 468), rozwiedziony(a) (N = 56) oraz wdowiec/wdowa (N = 25), ze szczególnym naciskiem na dwie ostatnie najmniej liczne.



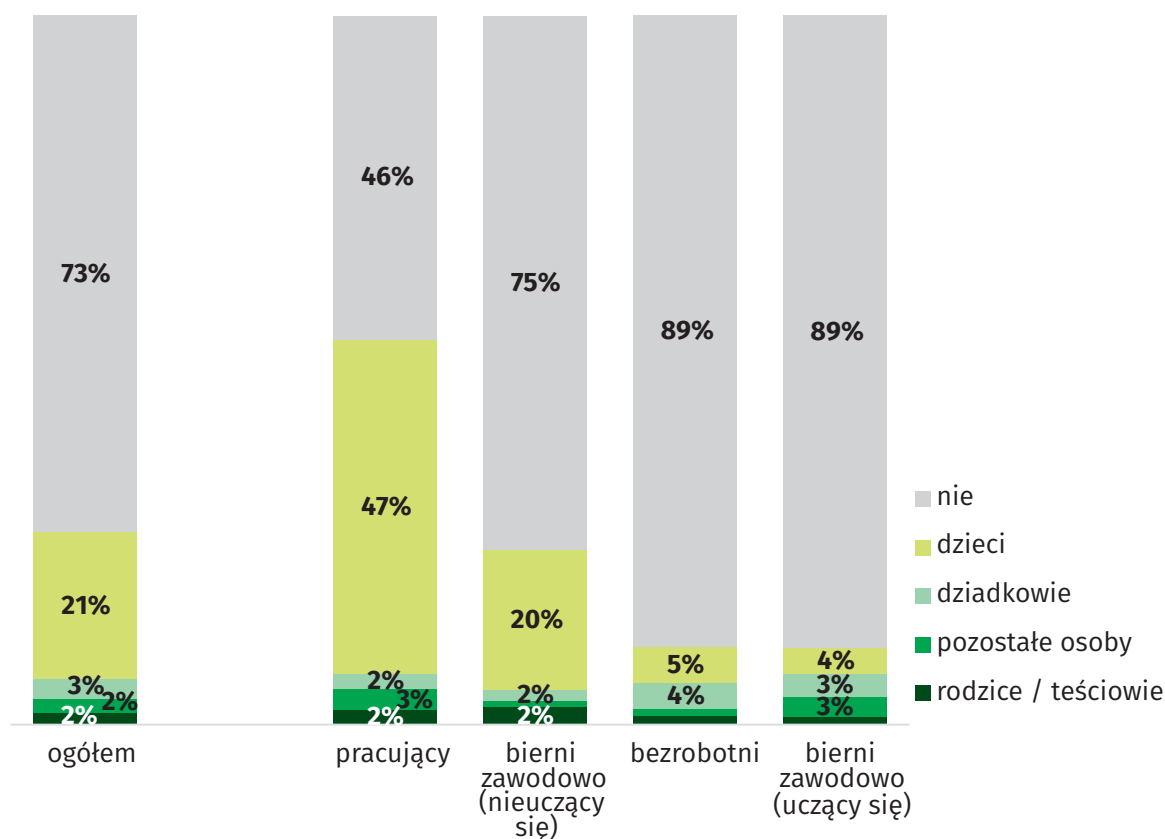
**stan cywilny „żonaty/zamężna” (29%), osób rozwiedzionych (29%) oraz wdowców i wdów (25%).** Warto podkreślić jest występowanie łącznie dwóch czynników decydujących o wkraczaniu w dorosłość: małżeństwa oraz opuszczenia domu rodzinnego – tutaj obrazowane bardzo niskim udziałem rodziców lub teściów w składzie gospodarstwa domowego (6%). Dla sporej części osób w tej grupie pojawia się jeszcze trzeci czynnik świadczący o wejściu w dorosłe życie – dzieci (29%). Samodzielne zamieszkiwanie wskazane zostało głównie przez osoby stanu wolnego (7%) oraz wdowy i wdowców (8%).

### Osoby zależne w gospodarstwie domowym

Wśród osób biernych zawodowo jedną z ważniejszych barier w podejmowaniu aktywności zawodowej jest opieka nad osobami wymagającymi wsparcia (głównie: dzieci, starsi członkowie rodziny, osoby obłożnie chore / osoby z niepełnosprawnością). Z tego powodu jedno z pytań zaadresowanych do wszystkich uczestników badania brzmiało: „Czy w gospodarstwie domowym występuje jakaś osoba, która wymaga wsparcia w codziennym funkcjonowaniu?”. 73% odpowiedzi było negatywnych, podczas gdy pozostałe 27% respondentów wskazało na jakąś kategorię osób (21% dzieci, 3% dziadkowie, 2% rodzice bądź teściowe, a kolejne 2% na pozostałe osoby).



**Wykres 12.** Występowanie osób wymagających wsparcia w codziennym funkcjonowaniu w gospodarstwie domowym

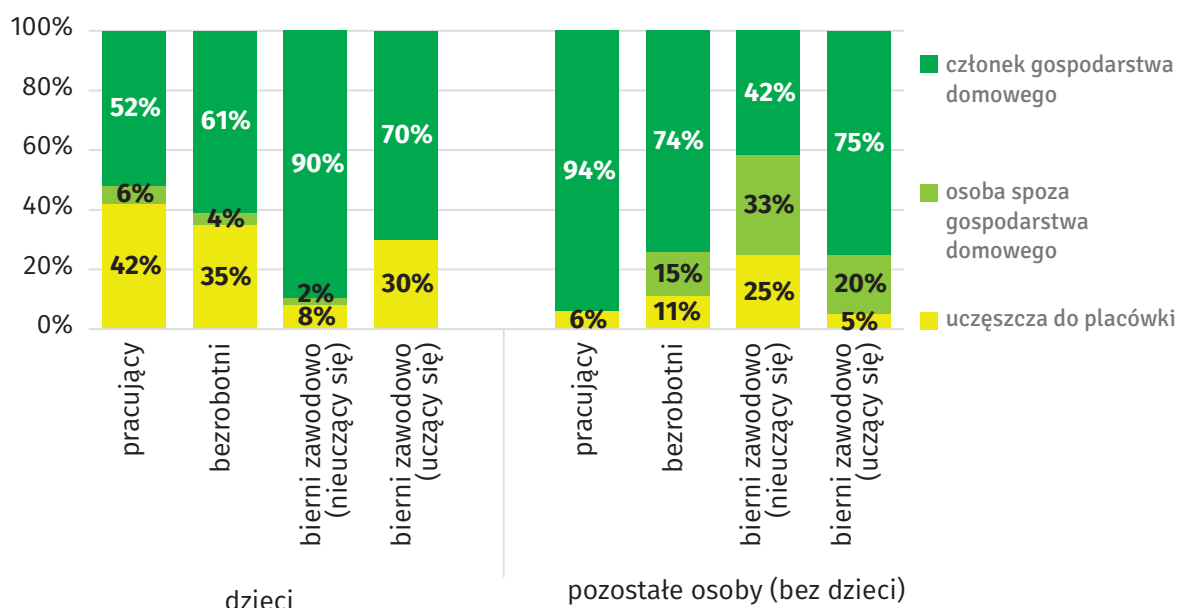


Źródło: Badanie, obliczenia własne.

Udział osób wymagających wsparcia w codziennym funkcjonowaniu różni się w zależności od statusu. **Najwięcej „osób zależnych” znajdowało się w gospodarstwach domowych osób pracujących (54%) oraz biernych zawodowo – nieuczących się (25%). Największy udział w gronie osób, które wymagały opieki, stanowiły dzieci** (wśród pracujących aż w 47% przypadków, a w gronie biernych zawodowo w 20%). Niski udział dzieci odnotowano w gospodarstwach domowych osób bezrobotnych oraz uczących się (kolejno: 5% i 4%). Udział pozostałych osób wymagających wsparcia w codziennym funkcjonowaniu nie był duży – łącznie wynosił 7% i nieznacznie wahał się w poszczególnych grupach aktywności zawodowej (od 5% do 7%). Ze względu na niewielkie liczebności do dalszych zestawień takie grupy jak: dziadkowie, rodzice/teściowie oraz „pozostałe osoby” połączono w jedną kategorię „pozostałe osoby (bez dzieci)”. Osoby, które wskazały na występowanie jakichkolwiek osób wymagających wsparcia w codziennym funkcjonowaniu, zostały poproszone o wskazanie, kto sprawuje nad nimi opiekę.



**Wykres 13.** Kto sprawuje opiekę nad osobą wymagającą wsparcia w codziennym funkcjonowaniu?



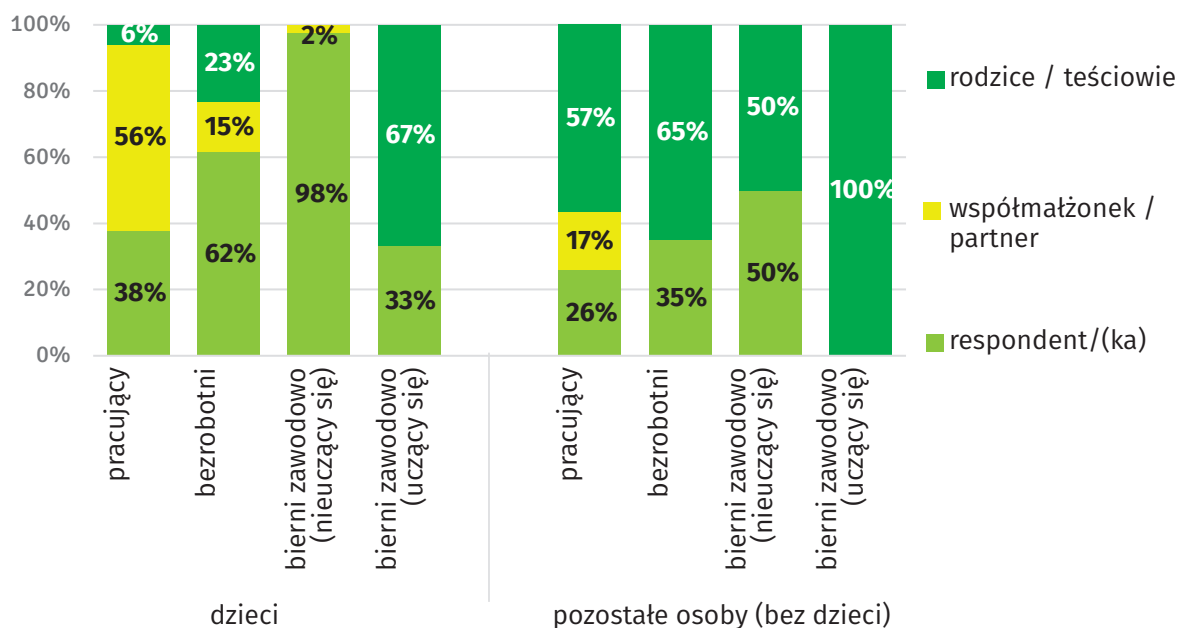
Źródło: Badanie, obliczenia własne<sup>24</sup>.

**Najczęściej nad osobami wymagającymi wsparcia w codziennym funkcjonowaniu opiekę sprawuje członek gospodarstwa domowego. W każdym analizowanym przypadku to osoba z najbliższego otoczenia najczęściej zaangażowana jest w pomoc.** Największą skalę zaangażowania odnotowano w przypadku opieki nad dziećmi w gospodarstwach osób biernych zawodowo – nieuczących się (90%), jak również uczących się (70%). Z kolei w opiece nad „pozostałymi osobami (bez dzieci)” wyróżniły się grupy gospodarstw domowych pracujących (94%), uczących się (75%) oraz bezrobotnych (74%). **Względnie wysoki poziom opieki instytucjonalnej miał miejsce w przypadku opieki nad dziećmi w gronie osób pracujących (42%), bezrobotnych (35%) oraz uczących się (30%). Natomiast opieka dla „pozostałych osób (bez dzieci)” z wykorzystaniem usług profesjonalnych instytucji deklarowana była przez 25% gospodarstw domowych osób biernych zawodowo – nieuczących się.** W grupie biernych zawodowo mamy do czynienia z ciekawą sytuacją: obserwuje się w niej najwyższy poziom opieki nad dzieckiem przez członka gospodarstwa domowego (90%) oraz najwyższy poziom instytucjonalnej opieki nad pozostałymi osobami wymagającymi opieki (25%). W sytuacji gdy to członek gospodarstwa domowego był odpowiedzialny za opiekę nad osobą wymagającą wsparcia w codziennym funkcjonowaniu, w kolejnym pytaniu poproszono o wskazanie, który z członków gospodarstwa domowego był odpowiedzialny za opiekę.

<sup>24</sup> Dla danych kategorii różne są liczebności w poszczególnych grupach aktywności zawodowej. Dla opieki nad dziećmi: pracujący N = 216, bezrobotni N = 23, bierni zawodowo (nieuczący się) N = 48, bierni zawodowo (uczący się) N = 10. Z kolei dla opieki nad pozostałymi osobami (bez dzieci): pracujący N = 33, bezrobotni N = 27, bierni zawodowo (nieuczący się) N = 12, bierni zawodowo (uczący się) N = 20.



**Wykres 14.** Kto z gospodarstwa domowego sprawuje opiekę nad osobą wymagającą wsparcia w codziennym funkcjonowaniu?



Źródło: Badanie, obliczenia własne<sup>25</sup>.

Z powyższego zestawienia wynika, że mamy do czynienia z czytelnym schematem – **opiekę nad dziećmi sprawuje respondent osobiście bądź współmałżonek lub partner** (z wyjątkiem gospodarstw domowych uczących się), **a w przypadku opieki nad „pozostałymi osobami (bez dzieci)” opiekę najczęściej sprawują rodzice lub teściowie**. Warto podkreślić jest to, że w opiekę nad dziećmi w 90% zaangażowane są kobiety (suma wskazań respondentek oraz żon lub partnerek respondentów). Z wszystkich gospodarstw domowych wyróżniają się te, w których mieszkają osoby uczące się (wysoki udział opieki ze strony rodziców bądź teściów sprawowany nad dziećmi oraz pozostałymi osobami niebędącymi dziećmi).

W badaniu jakościowym biernych zawodowo zapytano o to, czy sprawują opiekę nad osobą zależną, a także czy opiekę tę można łączyć z pracą zawodową. W grupie tej trzy respondentki na piętnastu respondentów sprawowały opiekę nad dzieckiem, jedna badana czasem pomagała swojej babci. Ci spośród badanych, którzy sprawowali opiekę nad dzieckiem, uważali, że łączenie życia zawodowego i opieki nad małoletnim jest możliwe. Jedynie jedna respondentka twierdziła, iż jest to niemożliwe. Wśród ułatwień, które pozwoliłyby łączyć pracę z opieką nad dzieckiem, respondentki wskazywały elastyczne godziny pracy, które ułatwiają pogodzenie tych dwóch sfer życia, a także dostęp do przedszkoli.

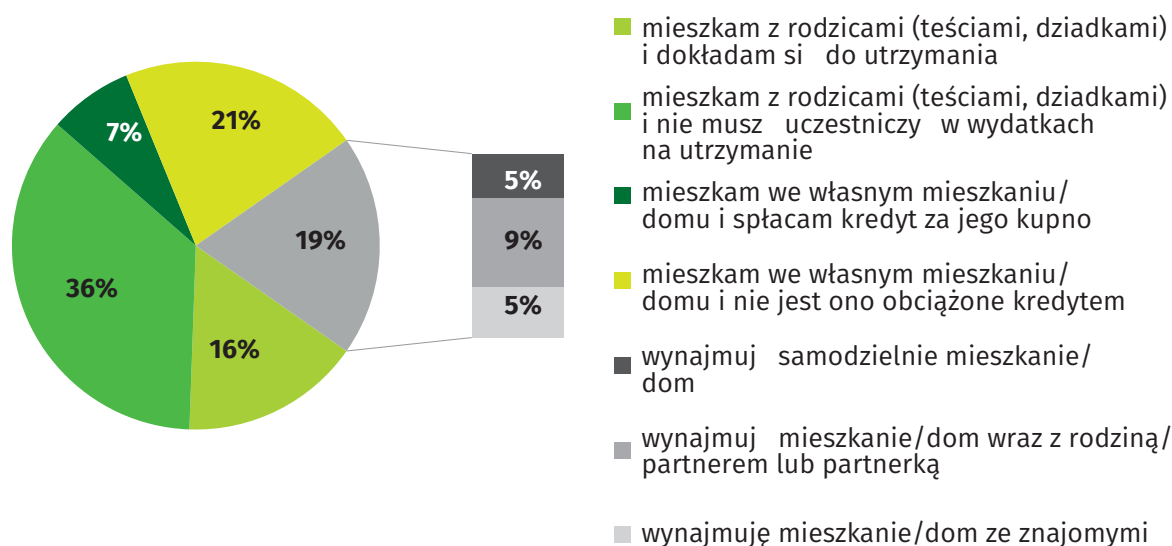
<sup>25</sup> Dla danych kategorii różne są liczebności w poszczególnych grupach aktywności zawodowej. Dla opieki nad dziećmi: pracujący N = 103, bezrobotni N = 13, bierni zawodowo (nieuczący się) N = 43, bierni zawodowo (uczący się) N = 6. Z kolei dla opieki nad pozostałymi osobami (bez dzieci): pracujący N = 23, bezrobotni N = 20, bierni zawodowo (nieuczący się) N = 4, bierni zawodowo (uczący się) N = 10.

„Jeśli chodzi o pracodawcę, dla mnie najważniejsze byłyby elastyczne godziny pracy. Jeżeli dzieci będą chore, to będę mogła zmienić godziny pracy”. [bierny zawodowo 1]

## Sytuacja mieszkaniowa

Poziom samodzielności zamieszkiwania młodych Małopolan częściowo opisywany był w kontekście składu gospodarstwa domowego. Celem dowiedzenia się, jaka jest sytuacja mieszkaniowa respondentów, poproszono ich o wybór opcji najlepiej opisującej ich warunki. **Przeszło połowa (52%) młodych badanych mieszka z rodzicami, przy czym 36% nie musi partycypować w kosztach utrzymania, a 16% dokłada się do utrzymania. 28% respondentów mieszka we własnym mieszkaniu, z czego 7% spłaca kredyt za jego kupno, a 21% wskazuje, że mieszkanie nie jest obciążone kredytem.** Około 19% przebadanych osób wynajmuje mieszkanie, z czego 5% wynajmuje samodzielnie, 9% wraz z rodziną, a 5% ze znajomymi. Szczegółowa prezentacja informacji znajduje się na poniższym wykresie.

Wykres 15. Sytuacja mieszkaniowa respondenta



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

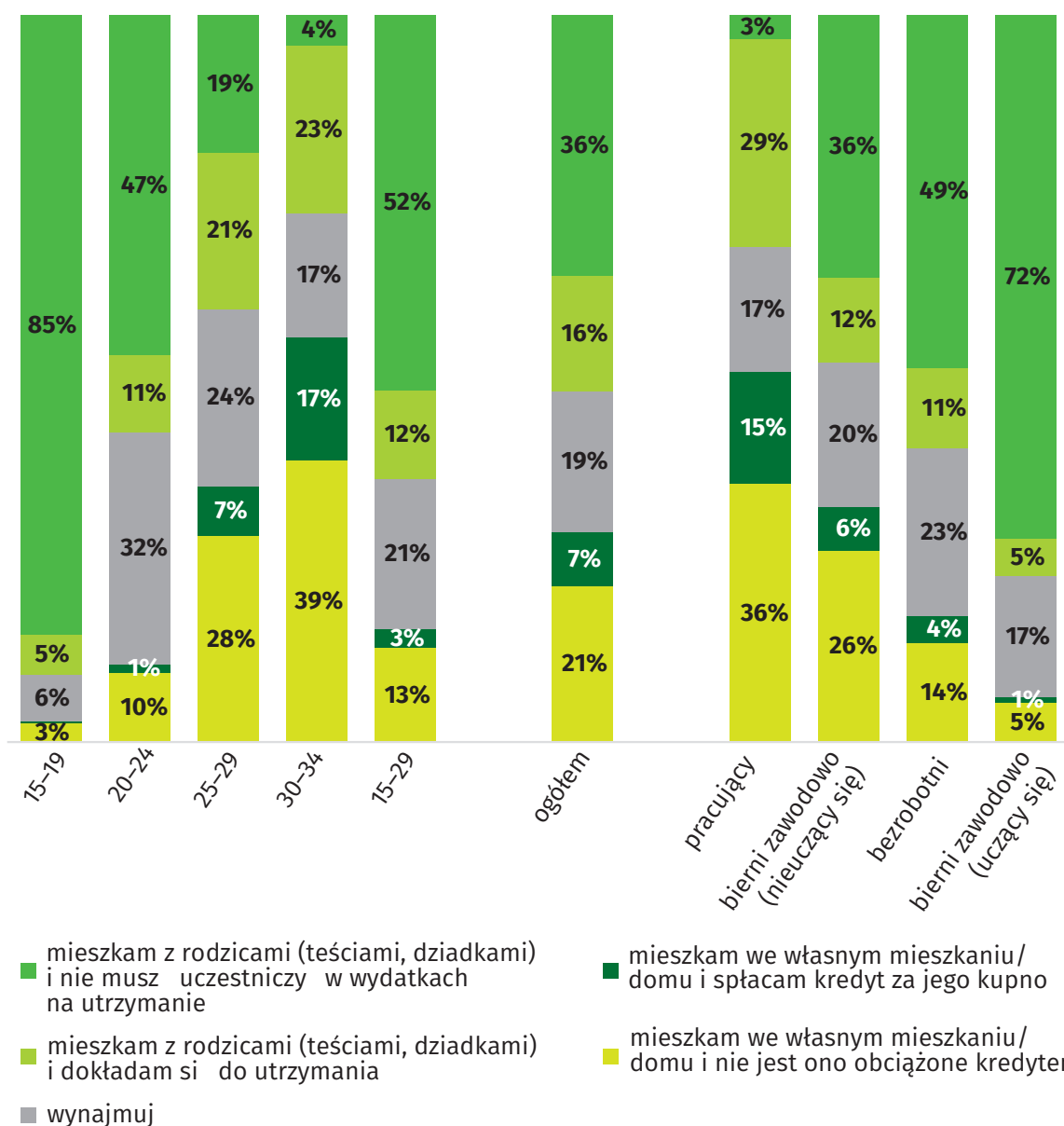




Sytuacja mieszkaniowa respondentów na poniższym wykresie została zaprezentowana w ujęciu kluczowych dla raportu cech, tj. statusu na rynku pracy oraz wieku. Rozkład statystyk jest zgodny z dotychczasowymi obserwacjami – **wraz z przechodzeniem do starszych grup wiekowych** (co jest względnie równoważne z przechodzeniem od uczenia się, przez bezrobocie i bierność zawodową do pracy) **wzrasta udział osób, które mieszkają we własnym mieszkaniu bądź domu**. W najstarszej grupie wiekowej deklaracje dotyczące samodzielnego zamieszkiwania dotyczyły 56% respondentów, przy czym dla 17% jest to mieszkanie obciążone kredytem, a w przypadku 39% respondentów nie ma takiego obciążenia. Dla porównania zamieszkiwanie we własnym domu lub mieszkaniu osoby w wieku 15–19 lat wskazywały w 3% przypadków. Aż 90% osób w wieku 15–19 mieszkało z rodzicami, podczas gdy sytuacja taka tylko w 27% przypadków dotyczyła Małopolan w wieku 30–34 lata. Co istotne, większość z 30–34-latków (23%) partycypowała w kosztach utrzymania. **O wzrastającej samodzielności osób młodych w obszarze zamieszkania, postępującej wraz z wiekiem, świadczy również udział osób, które dokładają się do utrzymania wspólnego gospodarstwa domowego (z 5% do 23%)**. Odrębnym sposobem na samodzielność zamieszkiwania jest wynajmowanie mieszkania. Najwięcej takich osób było w grupie wiekowej 20–24 lata (32%), a następnie **wraz z wiekiem udział osób wynajmujących spadał, prawdopodobnie na skutek coraz częstszego zamieszkiwania we własnym lokum** (te kategorie należą do najintensywniej rosnących). Tytułem uzupełnienia warto dodać, że w ujęciu płci sytuacja różni się nieznacznie – o 4 p.p. więcej jest kobiet mieszkających we własnym mieszkaniu, o 1 p.p. mniej tych, które mieszkają z rodzicami, oraz o 3 p.p. mniej tych, które wynajmują mieszkanie.



Wykres 16. Sytuacja mieszkaniowa respondenta w ujęciu statusu na rynku pracy oraz grup wiekowych

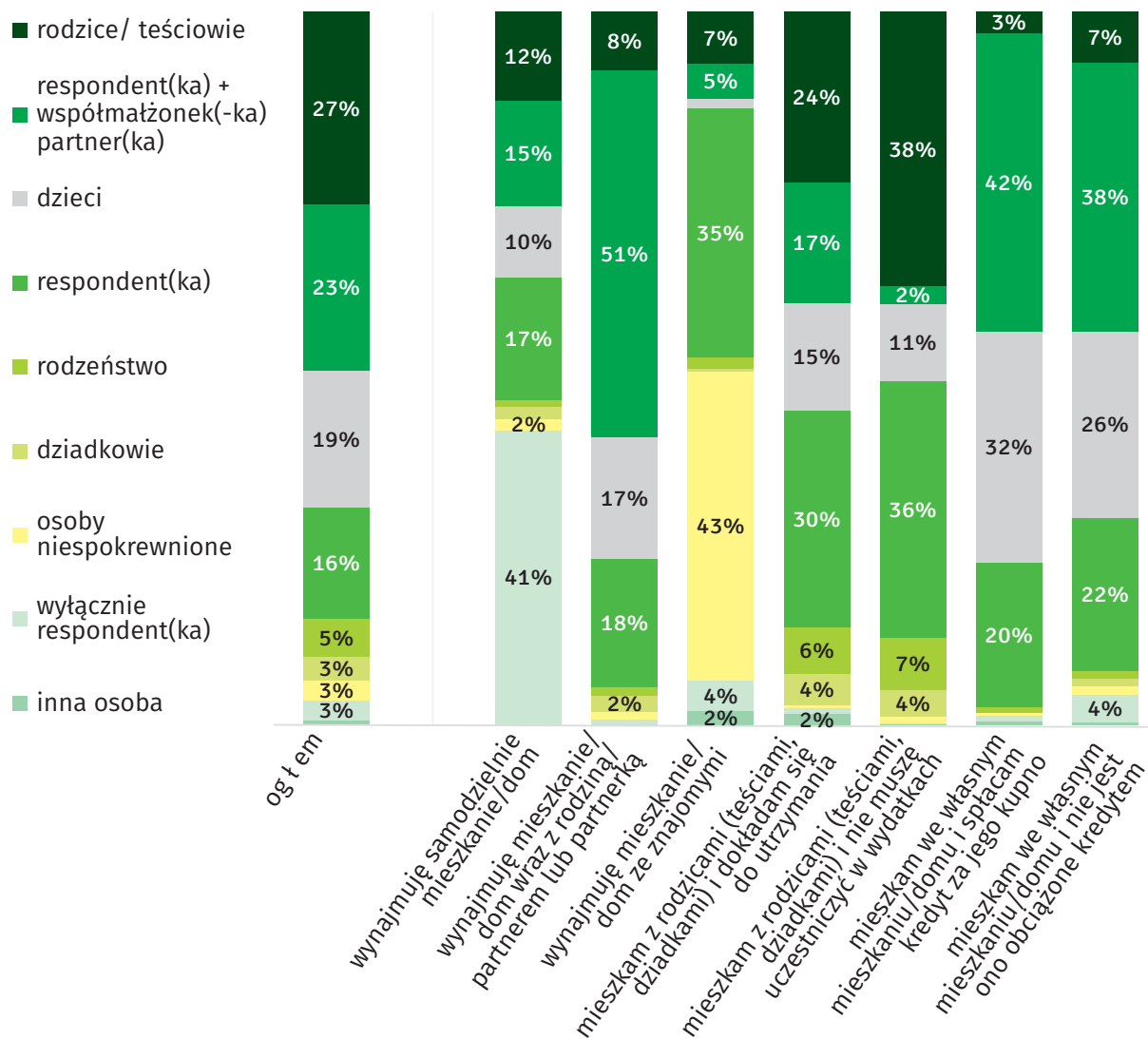


Źródło: Badanie, obliczenia własne.

Poniżej przedstawiony został rozkład odpowiedzi na pytanie o sytuację mieszkaniową z uwzględnieniem składu osobowego gospodarstwa domowego. **W kilku przypadkach skład osobowy wspólnego gospodarstwa jest zbliżony do siebie. Tak jest w przypadku osób mieszkających we własnym mieszkaniu, bez względu na to, czy jest obciążone kredytem, czy nie. Podobnie dokładanie się do wspólnego budżetu gospodarstwa bądź niedokładanie się nie różnicuje znacząco składu gospodarstwa domowego osób zamieszkujących z rodzicami.** Profile dla tych dwóch rodzajów gospodarstw domowych o zbliżonej sytuacji mieszkaniowej wyraźnie odróżniają się od pozostałych.



Wykres 17. Sytuacja mieszkaniowa respondenta ze względu na skład gospodarstwa domowego



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

Zupełnie inaczej prezentuje się sytuacja grupy **osób wynajmujących mieszkanie**. **Skład osobowy gospodarstw domowych bardzo mocno odstaje od siebie oraz od wcześniej opisywanych sytuacji mieszkaniowych**. Osoby samodzielnie wynajmujące mieszkanie stanowią największy udział mieszkańców tego gospodarstwa. Osoby samodzielnie wynajmujące pojawiają się w grupach wiekowych 20 lat i więcej z około 5-procentowym udziałem w każdej grupie. Podobnie rzecz się ma w przypadku wynajmowania mieszkania wraz z rodziną, partnerem lub partnerką – względnie popularna forma wśród osób w grupach wiekowych 20 lat i więcej, z której korzysta około 10% respondentów. Z kolei wynajmowanie mieszkania ze znajomymi dotyczy przede wszystkim osób w przedziale wiekowym 20–24 lata (13%) – w kolejnych grupach wiekowych ta forma niemal zanika.



Analiza sytuacji mieszkaniowej pozwala zaobserwować, jak różnią się między sobą gospodarstwa domowe ze względu na skład osobowy. **Dzieci najczęściej pojawiają się w gospodarstwach domowych respondentów mieszkających we własnym lokum – najwięcej w tych, które obciążone są spłatą kredytu (32%), ale również tych, które kredytem nie są obciążone (26%).** Ponadprzeciętny udział dzieci w gospodarstwach domowych respondentów z własnym mieszkaniem wskazuje na jeden z warunków, który sprzyja pojawianiu się dzieci w życiu młodych osób. Relacja może być również odwrotna – pojawienie się dzieci mobilizuje do zamieszkania we własnym lokum.

## Wejście w dorosłość

Na podstawie zebranych informacji o sytuacji rodzinnej oraz mieszkaniowej młodych Małopolan można podjąć próbę wyznaczenia ram grupy, której udało się wejść w tak zwaną dorosłość. Pomocna będzie przywołana na początku rozdziału koncepcja, zgodnie z którą stawanie się dorosłym obejmuje: ukończenie edukacji, pierwszą pracę, małżeństwo, opuszczenie domu rodzinnego oraz pierwsze dziecko<sup>26</sup>. Dla potrzeb analizy przyjęto, że każdy z kroków przybliżających do dorosłości musi spełniać następujące warunki:

- ✓ **zakończenie edukacji** – przynajmniej rok od ukończenia edukacji;
- ✓ **podjęcie pracy** – praca oraz doświadczenie pracy w przypadku biernych zawodowo oraz bezrobotnych;
- ✓ **małżeństwo** – status osoby zamężnej/żonatej, wdowy lub rozwiedzionej oraz te osoby, które są równocześnie w stałym związku oraz mieszkają we własnym lub wynajmowanym mieszkaniu<sup>27</sup>;
- ✓ **opuszczenie domu rodzinnego** – mieszkanie we własnym mieszkaniu lub wynajem własnego lokum;
- ✓ **pierwsze dziecko** – osoby mieszkające we własnym lub wynajmowanym mieszkaniu, w którym występują dzieci.

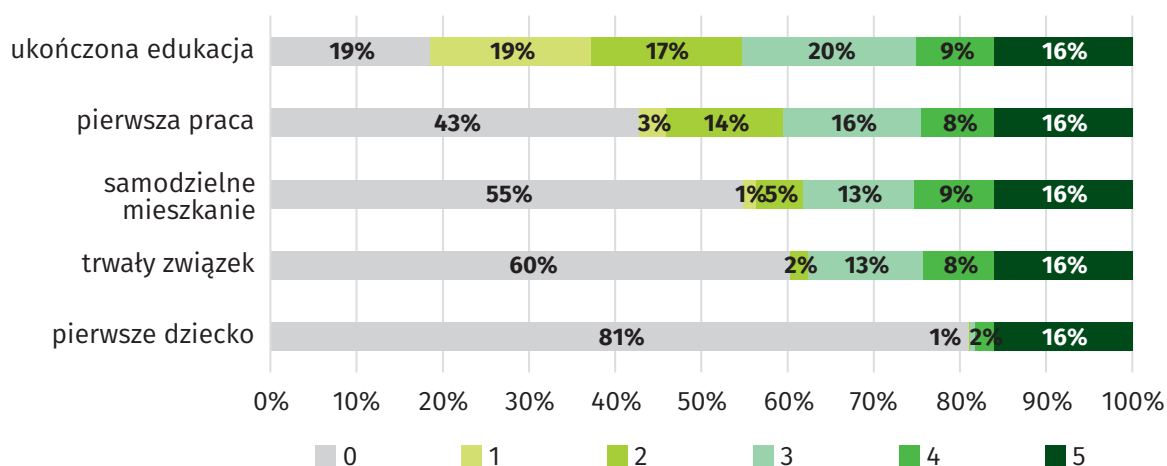
26 J. Grotowska-Leder, M. Rek-Woźniak, I. Kudlińska, *Polityka przebiegu życia – teoretyczne i metodologiczne ramy badań nad procesem osiągnięcia dorosłości*, „Przegląd Socjologiczny” 2016, nr 65, s. 83–104.

27 Zaproponowane sytuacje progowe dla klasyfikowania poszczególnych „kroków w dorosłość” wynikają z potrzeby wtórnego dostosowania danych do koncepcji stawania się dorosłym.



Poniższy wykres prezentuje udział osób w podziale na obszary, w których dokonuje się proces usamodzielniania i przechodzenia w dorosłość. Z całej przebadanej grupy 19% osób jeszcze nie ukończyło edukacji, podczas gdy 81% grupy etap edukacji formalnej ma za sobą. Grupa osób, które ukończyły edukację jest podzielona na 5 części w zależności od tego, jaka „liczba kroków w dorosłość” została przez daną grupę wykonana (19% wyłącznie zakończyło edukację – 1 krok, 17% – 2 kroki, 20% – 3 kroki, 9% – 4 kroki oraz 16% osób, które zarówno ukończyły edukację, podjęły pierwszą pracę, samodzielnie zamieszkują, utworzyły stały związek i mają dzieci). Tylko **16% badanych to część młodych Małopolan, która w myśl przyjętej definicji operacyjnej weszła w dorosłość** – dlatego w każdym z obszarów „przechodzenia w dorosłość” jest wykazana. W analogiczny sposób można interpretować pozostałe wymiary stawania się dorosłym. **Z analiz wynika, że etap pierwszej pracy ma za sobą około 57% badanych, samodzielne zamieszkiwanie 45%, trwały związek 40%, a pierwsze dziecko około 19%.** Z przedstawionych statystyk widać, że największy „przeskok” dokonuje się przy przejściu od ukończenia edukacji do podjęcia pierwszej pracy (24 p.p. różnicy) oraz w momencie pojawienia się pierwszego dziecka (różnica w porównaniu do poprzedniego etapu to 21 p.p.).

**Wykres 18.** Kroki przybliżające osoby do dorosłości z uwzględnieniem obszarów, w których się dokonały



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

**Poziom powszechności poszczególnych zmian** (od najwyższej do najniższej podobnie jak na Wykresie 18) **może stanowić odpowiedź, jak przebiega proces stawania się dorosłym.** Warto jednak w tym momencie podkreślić, że w przypadku oryginalnego zastosowania tej koncepcji istotna była sekwencja zdarzeń pojawiających się wraz z wiekiem, a nie uszeregowanie zdarzeń według popularności ich występowania. Niemniej ważne jest również bardzo precyzyjne umiejscowienie w czasie



pojawiających się zmian, mimo tego, że sam proces przechodzenia w dorosłość jest płynny. Proces tranzykcji do dorosłości prof. Grotowska-Leder opisała jako stopniowe przechodzenie do kolejnych etapów oraz towarzyszących jej aktywności. „Etap młodości cechuje mieszkanie z rodzicami, koncentracja na nauce, a etap późniejszej młodości wypełnia eksperymentowanie: zawodowe, w zakresie organizacji warunków mieszkaniowych i relacji partnerskich, a etap wczesnej/wyłaniającej się dorosłości to czas poznawania możliwych kierunków aktywności życiowej, dokonywania intensywnej eksploracji w obszarze związków intymnych i pracy, kształtowania aspiracji zawodowych i świadomości znaczenia profesjonalnej kariery w warunkach niepewności zatrudnienia, ryzyka bezrobocia i inflacji kompetencji zawodowych, co skutkuje zmianą miejsca pracy, ale także warunków mieszkaniowych, partnerów i tym podobne. Domknięciem procesu społecznego dorastania jest etap pełnej dorosłości. To okres podejmowania względnie trwałych decyzji i przyjmowania zobowiązań w kwestiach relacji partnerskich (wspólne zamieszkanie, pozostanie w trwałym związku i jego formalizowanie przez małżeństwo, macierzyństwo) i zawodowych (zaangażowanie się w określoną branżę, wybór firmy jako miejsca pracy)”<sup>28</sup>.

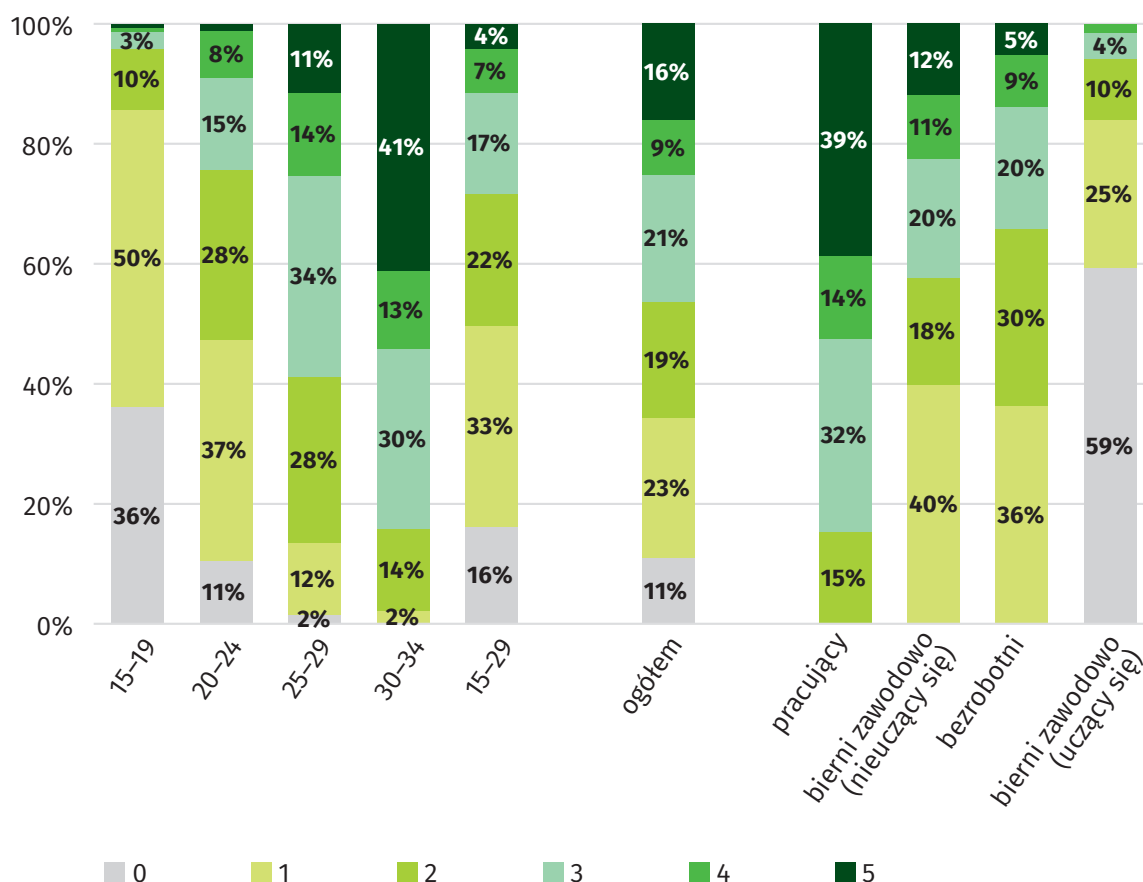
Poniższe zestawienie prezentuje zróżnicowany „poziom dorosłości” osiąganym przez młodych Małopolan. **Zgodnie z przyjętymi założeniami „przechodzenie w dorosłość” postępuje wraz z wiekiem** – w kolejnych grupach wiekowych coraz częściej dochodzi do sytuacji osiągania kolejnych kroków przybliżających do „pełnej dorosłości”, a co za tym idzie większy udział stanowią osoby „w pełni doroste”. **W gronie najmłodszych osoby w „pełni doroste” stanowią margines (niespełna 1% w grupie 15–19 lat i 1% w grupie 20–24 lat), dopiero w kolejnych grupach ich udział zaczyna być zauważalny (11% dla grupy 25–29 lat) lub znaczący (41% dla grupy 30–34 lata)**. Porównanie wyników w poszczególnych grupach wiekowych pozwala również dostrzec, że największy przyrost osób „w pełni dorostych” dokonuje się przy przejściu z grupy 25–29 lat do 30–34 lat (+30 p.p.). Istotne jest utrzymywanie się względnie wysokiego udziału osób „nieznacznie oddalonych od dorosłości” (cztery kroki) w grupach wiekowych powyżej 20 lat (kolejno: 8%, 14%, 13%) oraz sukcesywny wzrost grupy „w połowie drogi do dorosłości” (trzy kroki) w grupach wiekowych powyżej 20 lat (kolejno: 15%, 34%, 30%), co bardzo dobrze rokuje na dalsze przechodzenie do pełnej dorosłości postępujące wraz z wiekiem.

Porównanie zróżnicowania poziomu dorosłości z punktu widzenia wieku oraz statusu na rynku pracy wskazuje, że **aspekt pracy dużo mocniej wpływa na osiągnięcie kolejnych poziomów dorosłości**. Wynika to prawdopodobnie stąd, że wybrane kroki w dorosłość wprost powiązane są ze statusem na rynku pracy (ukończenie szkoły, podjęcie zatrudnienia).

28 J. Grotowska-Leder, M. Rek-Woźniak, I. Kudlińska, *op.cit.*



**Wykres 19.** Kroki przybliżające osoby do pełnej dorosłości ze względu na grupy wiekowe oraz status na rynku pracy



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

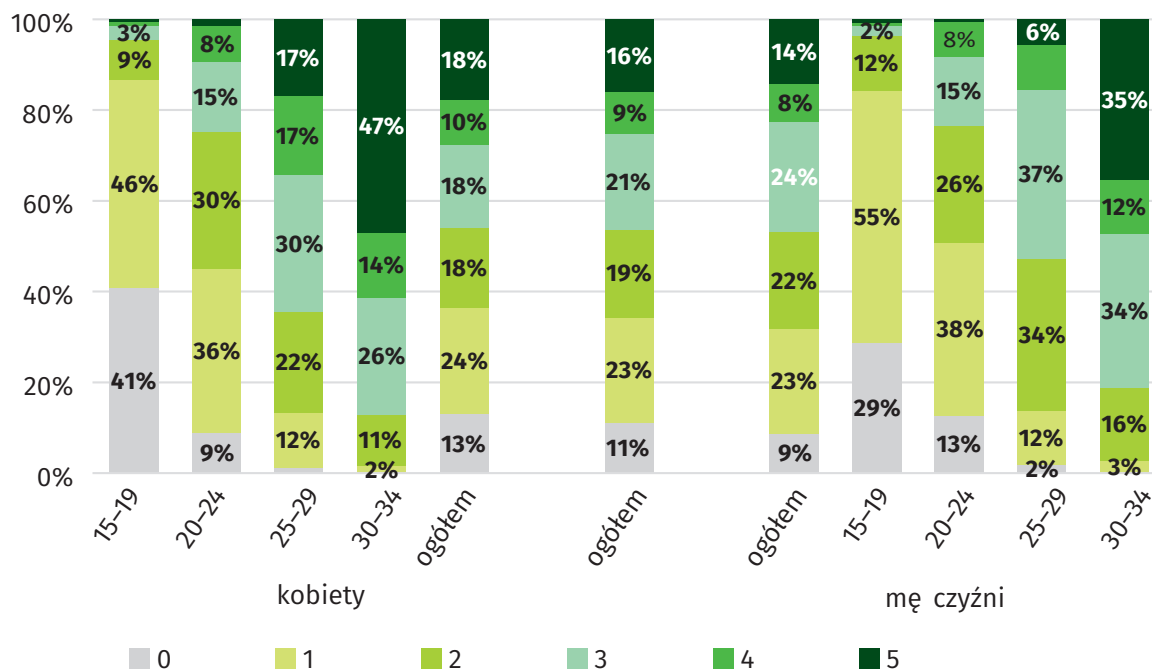
Tytułem podsumowania wątku dotyczącego przechodzenia w dorosłość uzyskane wyniki zostaną również zaprezentowane z perspektywy płci. Poniższy wykres prezentuje, jaki jest udział poszczególnych kroków przybliżających do dorosłości w analizowanych grupach wiekowych wśród kobiet oraz mężczyzn. Generalnie w całej przebadanej grupie **udział „w pełni dorosłych” jest wyższy wśród kobiet (18%) niż wśród mężczyzn (14%). Podobnie rzecz się ma w przypadku osób, które „są o jeden krok od dorosłości” (liczba spełnionych 4 z 5 kryteriów określających pełną dorosłość) – udział kobiet jest wyższy (10%) niż mężczyzn (8%).** Dopiero w kolejnych grupach proporcja się odwraca. Prawidłowość ta pokrywa się z ustaleniami innych zespołów badawczych zajmujących się tym zagadnieniem. **Kobiety w młodszym wieku osiągnęły pełną dorosłość.** Przywołany na początku rozdziału przykład przejścia w dorosłość kobiet z roczników urodzonych w latach siedemdziesiątych (1975–1979) odbywał się według następującej sekwencji zdarzeń: 1. pierwsza praca (21,6 lat), 2. opuszczenie domu rodzinnego (22,8 lat), 3. ukończenie edukacji, 4. małżeństwo poprzedzone kohabitacją, 5. pierwsze dziecko (24,9 lat)<sup>29</sup>, podczas gdy dla mężczyzn przebiegał wg odmiennego

29 Od opuszczenia domu rodzinnego do przejścia na emeryturę...

schematu: 1. pierwsza praca (20,7 lat), 2. ukończenie edukacji, 3. opuszczenie domu rodzinnego (25,8), 4. małżeństwo poprzedzone kohabitacją, 5. pierwsze dziecko (29,4 lat).

**Proces pełnej dorosłości dla mężczyzn następował o pięć lat później.**

**Wykres 20.** Kroki przybliżające osoby do pełnej dorosłości ze względu na płeć oraz grupy wiekowe



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

Co charakterystyczne, **wśród kobiet udział osób, które nie dokonały żadnego kroku w dorosłość (13%), był wyższy niż wśród mężczyzn (9%). Dysproporcje te są bardzo dobrze widoczne w najmłodszej grupie wiekowej 15-19 lat (41% wobec 29%).** Z wynikiem tym korespondują dane z przywołanego schematu przechodzenia w dorosłość kobiet i mężczyzn – u **mężczyzn ukończenie edukacji następuje na wcześniejszym etapie i prawdopodobnie we wcześniejszym wieku. Dane te są związane z różnymi strategiami edukacyjnymi mężczyzn i kobiet** – kobiety częściej decydują się na wyższe wykształcenie, co przekłada się na wydłużenie procesu edukacji. Mimo odroczenia w czasie jednego z kroków wchodzenia w dorosłość domknięcie procesu społecznego dorastania wśród kobiet następuje wcześniej.





## Sytuacja finansowa

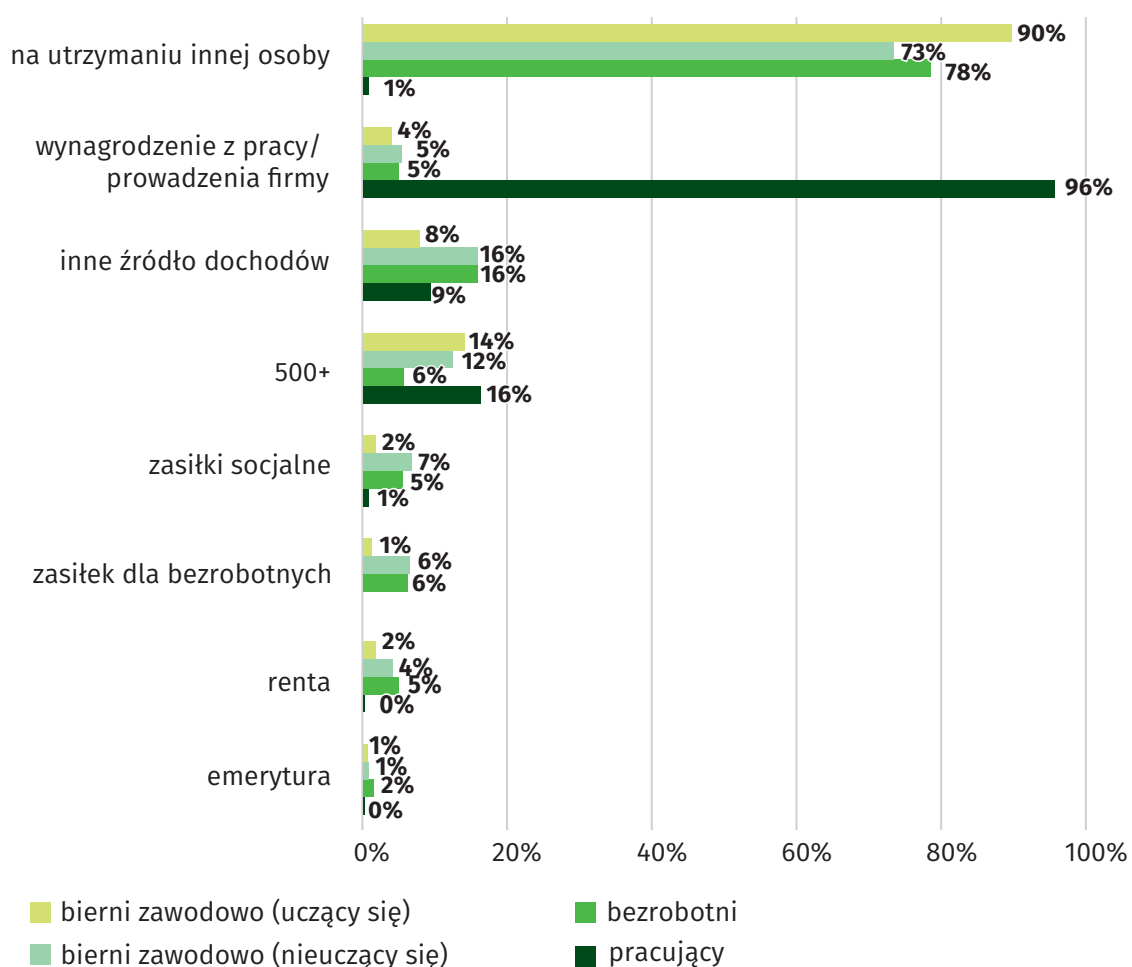
Ostatni aspekt sytuacji życiowej osób młodych, który będzie analizowany w tym rozdziale, stanowi sytuacja finansowa. **Uporządkowane oraz przewidywalne warunki ekonomiczne decydują o życiowych wyborach i są ściśle powiązane z możliwością społecznego usamodzielnienia się.** Zdarzenia świadczące o wkraczaniu w życie dorosłe (opuszczenie domu, posiadanie dzieci) ściśle łączą się z sytuacją finansową. W ramach podrozdziału opisane zostaną źródła utrzymania gospodarstwa domowego, subiektywna ocena sytuacji finansowej gospodarstwa domowego, a także poziom uzyskiwanego wsparcia dostarczanego gospodarstwu domowemu z zewnątrz. W ramach podrozdziału poczyniona będzie również próba identyfikacji osób, które w literaturze przedmiotu określane są mianem tzw. „pracujących ubogich” (*working poor*).

### Źródło utrzymania

Uczestnicy badania zostali poproszeni o wskazanie, z czego utrzymuje się gospodarstwo domowe. Każda osoba wchodząca w skład gospodarstwa domowego na podstawie wiedzy respondenta została przypisana do źródła utrzymania (jednego lub wielu). Poniższe zestawienie prezentuje informację o źródłach utrzymania respondentów biorących udział w badaniu (źródła utrzymania dla pozostałych osób wchodzących w skład gospodarstwa domowego nie są prezentowane w raporcie). Dodatkowo w zestawieniu uwzględniona została informacja o statusie osoby badanej.



Wykres 21. Źródło utrzymania respondenta w ujęciu statusu na rynku pracy



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

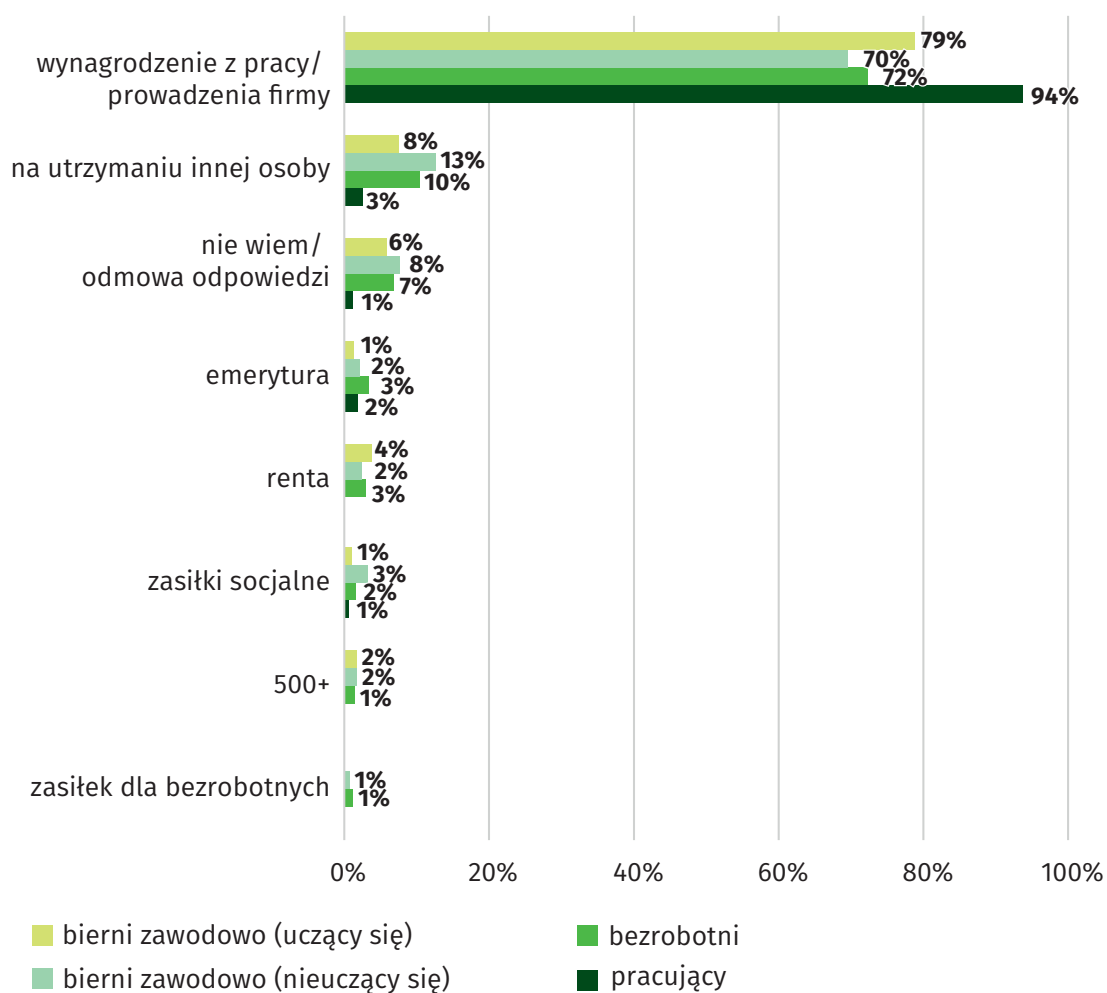
Jak można się było spodziewać, **osoby zaklasyfikowane do badania jako pracujące utrzymują się głównie z wynagrodzenia z pracy lub prowadzenia firmy (96%), podczas gdy pozostałe osoby pozostają na utrzymaniu innej osoby (bierni zawodowo uczący się – 90%, bezrobotni – 78%), bierni zawodowo nieuczący się – 73%).** Część tych informacji potwierdzają wyniki badań jakościowych – większość biernych zawodowo jest na utrzymaniu innych osób. Najczęściej są to małżonkowie lub rodzice, z którymi często jeszcze mieszkają.

Trzecie najczęściej wymieniane przez respondentów źródło utrzymania zostało zaklasyfikowane jako „inne źródło dochodów”, tj. dochody z gospodarstwa rolnego, wynajmu nieruchomości, operacji finansowych, oszczędności itp. Kolejne pod względem popularności okazały się: zasiłek rodzinny 500+, zasiłki socjalne, zasiłki dla bezrobotnych, renta oraz na samym końcu emerytura. Potwierdzenie i jednocześnie uszczegółowienie pozyskanych informacji stanowią odpowiedzi zebrane od respondentów badań jakościowych – przykładowo młodzi bezrobotni najczęściej wskazywali, że



źródłem utrzymania jest rodzina. W czterech przypadkach (na piętnastu uczestników) byli to rodzice lub jeden z rodziców, a w trzech przypadkach mąż. Kolejne, częste wskazanie utrzymania stanowiły oszczędności. Pochodzą one głównie z pracy za granicą lub są to dochody uzyskane z poprzedniej pracy. Trzech bezrobotnych stwierdziło, że nie posiada źródła utrzymania, dwóch korzysta z zasiłku dla bezrobotnych, a jedna z dorywczych prac i dochodów męża. Z uzyskanych informacji wynika, że stosunkowo duża liczba (głównie niepracujących) jest na utrzymaniu innych osób i bazuje głównie na zasobach całego gospodarstwa domowego lub wybranych członków.

**Wykres 22.** Największe źródło utrzymania gospodarstwa domowego respondenta w ujęciu statusu na rynku pracy



Źródło: Badanie, obliczenia własne.



Na pytanie, które ze źródeł utrzymania gospodarstwa domowego łącznie są największe (tj. uwzględniając wszystkie źródła z danego tytułu dla wszystkich osób), najczęściej wskazywano odpowiedź: **„wynagrodzenie z pracy / prowadzenia firmy”**. **Jak można się było spodziewać, to źródło utrzymania jest największe w przypadku gospodarstw domowych, w którym respondentem jest osoba pracująca (94%)**. W przypadku pozostałych respondentów udział wynagrodzenia był niższy. Wskazało tak **79% uczących, 72% bezrobotnych oraz 70% biernych zawodowo (nieuczących się)**. Drugim źródłem, pod względem częstości wskazań, okazało się: „na utrzymaniu innej osoby”. W gronie osób wskazujących to źródło najczęściej deklarowały osoby: „samodzielnie wynajmujące mieszkanie” oraz „wynajmujący mieszkanie ze znajomymi”.

Jako trzecie największe źródło utrzymania gospodarstw domowych respondenci wskazali emeryturę, a następnie rentę. Dopiero na dalszych pozycjach z marginalnym udziałem znalazły się transfery socjalne, zasiłki socjalne, zasiłek rodzinny 500+ oraz zasiłek dla bezrobotnych.

## Subiektywna ocena sytuacji finansowej

W ramach badania respondenci zostali poproszeni o ocenę sytuacji finansowej gospodarstwa domowego. Wprowadzenie tego pytania służyło dwóm zasadniczym celom. Z jednej strony pozwalało na ocenę kondycji finansowej respondenta oraz częściowo ocenę jego sytuacji materialnej. W syntetyczny sposób można było dokonać sprawdzenia tego, jak uzyskiwany poziom dochodów jego i pozostałych członków gospodarstwa domowego, posiadane zasoby będące w dyspozycji respondenta oraz najbliższego otoczenia, a także ponoszone wydatki przekładają się na satysfakcję z osiąganego poziomu życia. Z drugiej strony subiektywna ocena zaspokojenia potrzeb wykorzystana została jako jedna z miar ubóstwa i w raporcie jako sposób identyfikacji pracujących ubogich (*working poor*). W literaturze „ubóstwem określa się sytuację, w której jednostka (osoba, rodzina, gospodarstwo, domowe) nie dysponuje wystarczającymi środkami (zarówno środkami pieniężnymi w postaci dochodów bieżących i dochodów z poprzednich okresów, jak i w formie nagromadzonych zasobów materialnych) pozwalającymi na zaspokojenie jej potrzeb. Wśród różnych pomiarów ubóstwa obok ujęcia obiektywnego, w którym ocena poziomu zaspokojenia potrzeb badanych jednostek [...] jest dokonywana niezależnie od ich osobistych wartościowań w tym zakresie (najczęściej oceny takiej dokonują eksperci)”<sup>30</sup> pojawia się ujęcie subiektywne, „w którym ocena poziomu zaspokojenia potrzeb odbywa się przez same badane jednostki (osoby, rodziny,

30 T. Panek, *Ubóstwo i nierówności: dylematy pomiaru*, s. 5, [https://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/POZ\\_Ubostwo\\_i\\_nierownosci-dylematy\\_pomiaru.pdf](https://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/POZ_Ubostwo_i_nierownosci-dylematy_pomiaru.pdf) [dostęp: 11.07.2023].



gospodarstwa domowe)<sup>31</sup>. W badaniach ubóstwa miara subiektywna najczęściej wykorzystywana jest jako uzupełniająca do identyfikacji zjawiska w kategoriach obiektywnych. **Ze względu na ograniczone możliwości zastosowania miar obiektywnych w badaniu wykorzystano tylko podejście subiektywne.**

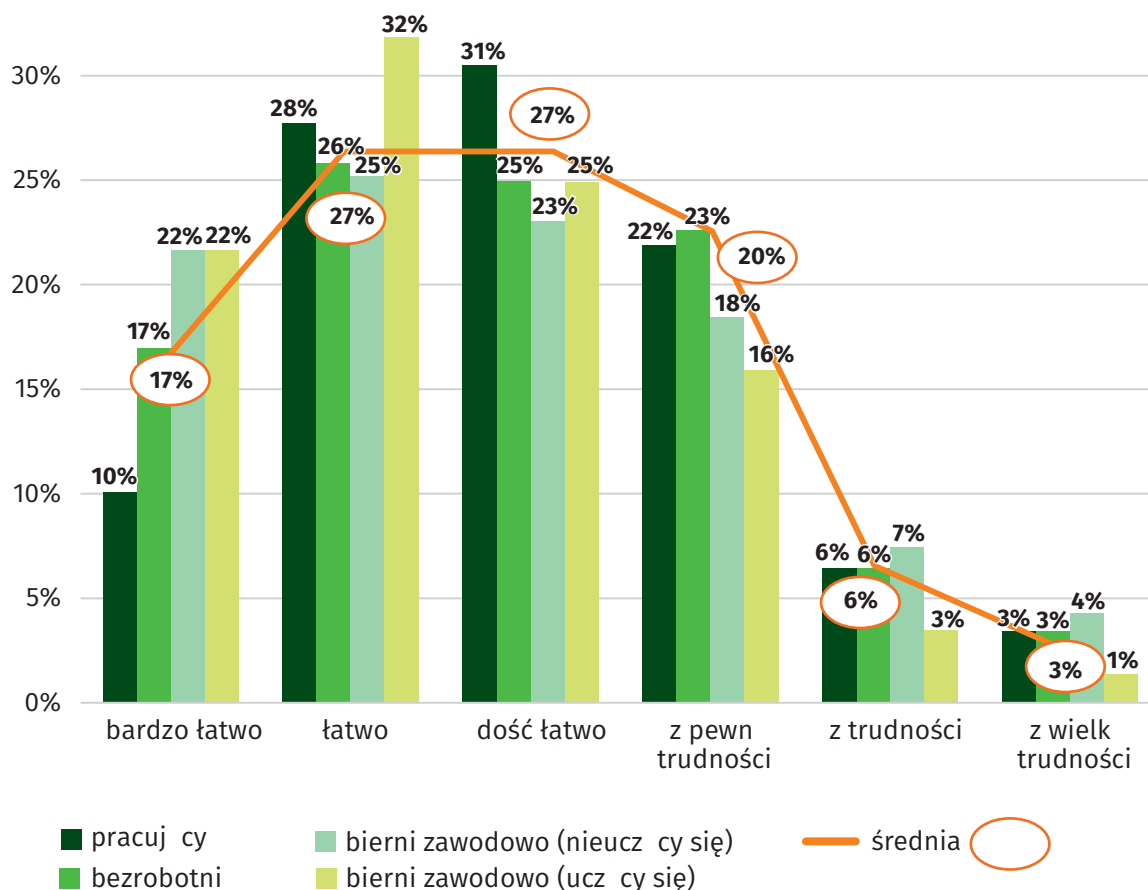
Wszyscy uczestnicy badania zostali poproszeni o odpowiedzenie na następujące pytanie: „Biorąc pod uwagę całkowity dochód netto (na rękę) gospodarstwa domowego, **czy są Państwo w stanie «związać koniec z końcem»**, czyli mają możliwość poniesienia wszelkich niezbędnych wydatków?”. Jedynie **17% badanych wskazało, że bardzo łatwo, 27% łatwo, 27% dość łatwo, 20% z pewną trudnością, 6% z trudnością, a 3% z wielką trudnością**. Szczegółowy rozkład odpowiedzi, z uwzględnieniem statusu badanych, prezentuje poniższy wykres. Zadawalające jest, że 2/3 badanych ocenia swoją sytuację jako dobrą (odpowiedzi w zakresie „bardzo łatwo” do „dość łatwo” – łącznie 71% wskazań). **Zaledwie 29% respondentów wskazało, że „wiąże koniec z końcem” „z pewną trudnością”, „z trudnością” lub „z wielką trudnością”**. Co charakterystyczne, ocena sytuacji finansowej gospodarstwa domowego znacząco się różni ze względu na status na rynku pracy. Najwyżej oceniana jest przez osoby bierne zawodowo uczące się (najwyższy udział wskazań na najbardziej pozytywne oceny), najłagodniej oceniana jest przez osoby pracujące<sup>32</sup>. Częściowo wyjaśnień dla zaistniałej sytuacji dostarczyli sami respondenci, którzy brali udział w badaniu jakościowym.

31 *Ibidem*.

32 Na pierwszy rzut oka niska ocena osób pracujących nie jest czytelna, lecz po wyliczeniu miary będącej średnią dokonanych ocen okazuje się, że wskazania pracujących były najniższe. Szczegóły widoczne są na Wykresie 24 w kategorii „ogółem”.



**Wykres 23.** Subiektywna ocena sytuacji finansowej gospodarstwa domowego w ujęciu statusu na rynku pracy – odpowiedź na pytanie, czy gospodarstwo domowe jest w stanie „wiązać koniec z końcem”



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

W grupie badanych pracujących niemal wszyscy radzą sobie finansowo i są w stanie samodzielnie zaspokoić swoje potrzeby materialne. Część respondentów w badaniu stwierdziła, że dobrze sobie radzi i ten aspekt życia nie sprawia im problemu. Jedynie czterech rozmówców zdecydowanie stwierdziło, że nie są w stanie samodzielnie się utrzymać.

„Nikt mi nie pomaga, sami z mężem musimy się o to martwić. Generalnie udaje nam się wiązać koniec z końcem, ale zdarzają się takie miesiące, że trzeba się mocno nagimnastykować, żeby to wszystko dopiąć”. [pracujący 10]

„Ciężko powiedzieć; płacę rachunki, opłacam podstawowe rzeczy i trochę mi zostaje, ale niezbyt dużo. Wiadomo, samemu byłoby ciężko utrzymać dom”. [pracujący 11]



„Nie jestem w stanie wszystkiego sobie zapewnić, ponieważ jak każda młoda osoba chciałabym w końcu mieć coś swojego, a na to niestety w tym momencie nie mogę sobie pozwolić. Cała reszta jest okej”. [pracujący 2]

„Jestem w stanie [samodzielnie zaspokoić swoje potrzeby materialne – uzupełnia badaczka], natomiast jestem w komfortowej sytuacji, ponieważ mieszkam w mieszkaniu mojej mamy i nie muszę płacić za czynsz”. [pracujący 15]

W pierwszej przywołanej opinii widać, że sami respondenci dla opisanego swojej sytuacji finansowej w mowie potocznej posługują się zwyczajem frazeologicznym „wiązać koniec z końcem” oraz że dla określenia własnej sytuacji jest to pojęcie dla nich bardzo pomocne. Przywołane wypowiedzi wskazują, że sytuacja finansowa nie jest łatwa, lecz pozwala funkcjonować „od pierwszego do pierwszego”. W dwóch wypowiedziach samoczynnie przywołane były wątki związane z mieszkaniem oraz wydatkami w tym obszarze, co jednoznacznie wskazuje na jeden z poważniejszych kosztów oraz problemów związanych z samodzielnym funkcjonowaniem osób młodych. Z tego też względu wątki związane z oceną sytuacji finansowej gospodarstwa domowego zostały zestawione z pytaniem o sytuację mieszkaniową osób młodych.

Ocena finansowa została zaprezentowana w postaci średniej ocen – przyjmuje wartości od 6 (bardzo łatwo) do 1 (z wielką trudnością). **Średnia ocena wszystkich uczestników badania wyniosła 4,19.** Syntetyczna ocena sytuacji finansowej wskazuje, **że wśród pracujących zaspokojenie potrzeb jest najtrudniejsze (4,03). Następni pod względem warunków bytowania są bezrobotni (4,16), bierni zawodowo – nieuczący się (4,22), oraz bierni zawodowo – uczący się (4,5).** Sytuacja życiowa oraz mieszkaniowa tych grup zaprezentowana na poniższym wykresie może stanowić wyjaśnienie dla dokonanych ocen.

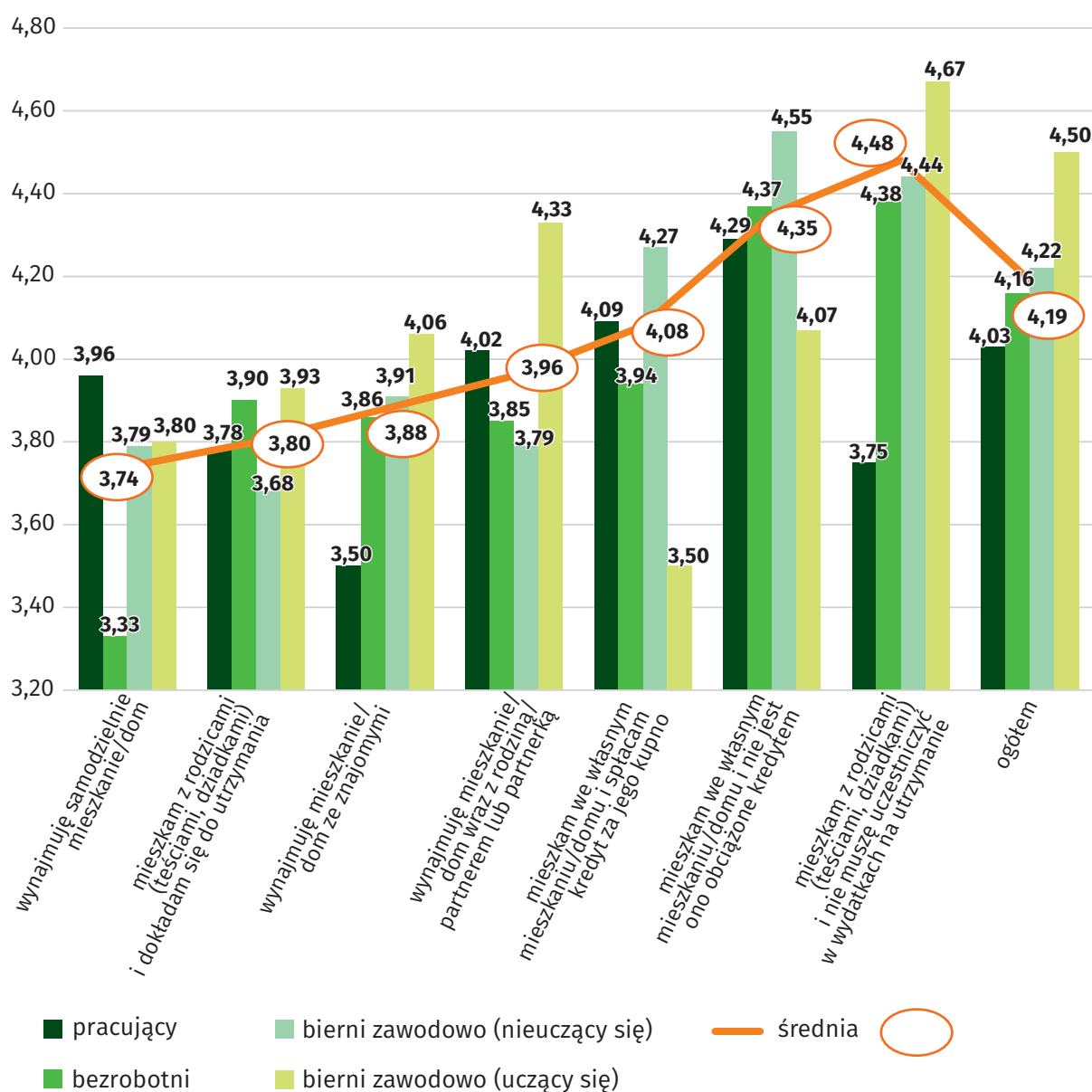
**Najgorzej swoją sytuację finansową oceniają osoby wynajmujące mieszkanie (samodzielnie – 3,74, ze znajomymi – 3,88 bądź rodziną – 3,96),** jak również osoby mieszkające z rodzicami, które muszą dokładać się do utrzymania mieszkania (3,8), oraz te, które mieszkają we własnym lokum, lecz spłacają kredyt za jego zakup (4,08). Średnie oceny „wiązań końca z końcem” były poniżej średniej (4,19). Wszystkie te sytuacje łączy jeden wspólny mianownik – **ponoszenie znaczących kosztów na cele mieszkaniowe, czy to w postaci wynajmu mieszkania, dokładania się do kosztów utrzymania czy spłaty rat kredytowych.** Pozostałe dwie opisywane okoliczności nie są związane z tego rodzaju kosztami, a oceny sytuacji finansowej znacząco przewyższają poziom średni.

Analizując Wykres 24 w kategoriach statusu na rynku pracy, warto pamiętać o tym, że pewne sytuacje mieszkaniowe są dla wybranych grup w ujęciu statusów stosunkowo rzadkie i przedstawiona ocena dotyczy wybranej, małej liczby respondentów. Dlatego wartości skrajne oceny sytuacji finansowej (zarówno niskie, jak i wysokie) wynikają



mogą z małej liczby ocen oraz pojedynczych mocno odstających opinii. Przykładowo „mieszkanie z rodzicami wraz z brakiem konieczności ponoszenia wydatków na utrzymanie” jest najpopularniejszą formą mieszkania biernych zawodowo uczących się (72%), bezrobotnych (49%) oraz biernych zawodowo nieuczących się (36%), dlatego wysokie oceny tych respondentów decydują o wysokiej ocenie sytuacji finansowej ogółu tych grup. Z kolei wśród osób pracujących najpopularniejsze jest mieszkanie we własnym lokum, które nie jest obciążone kredytem (36%).

**Wykres 24.** Subiektywna ocena sytuacji finansowej gospodarstwa domowego – odpowiedź na pytanie, czy gospodarstwo domowe jest w stanie „wiązać koniec z końcem” w ujęciu sytuacji mieszkaniowej



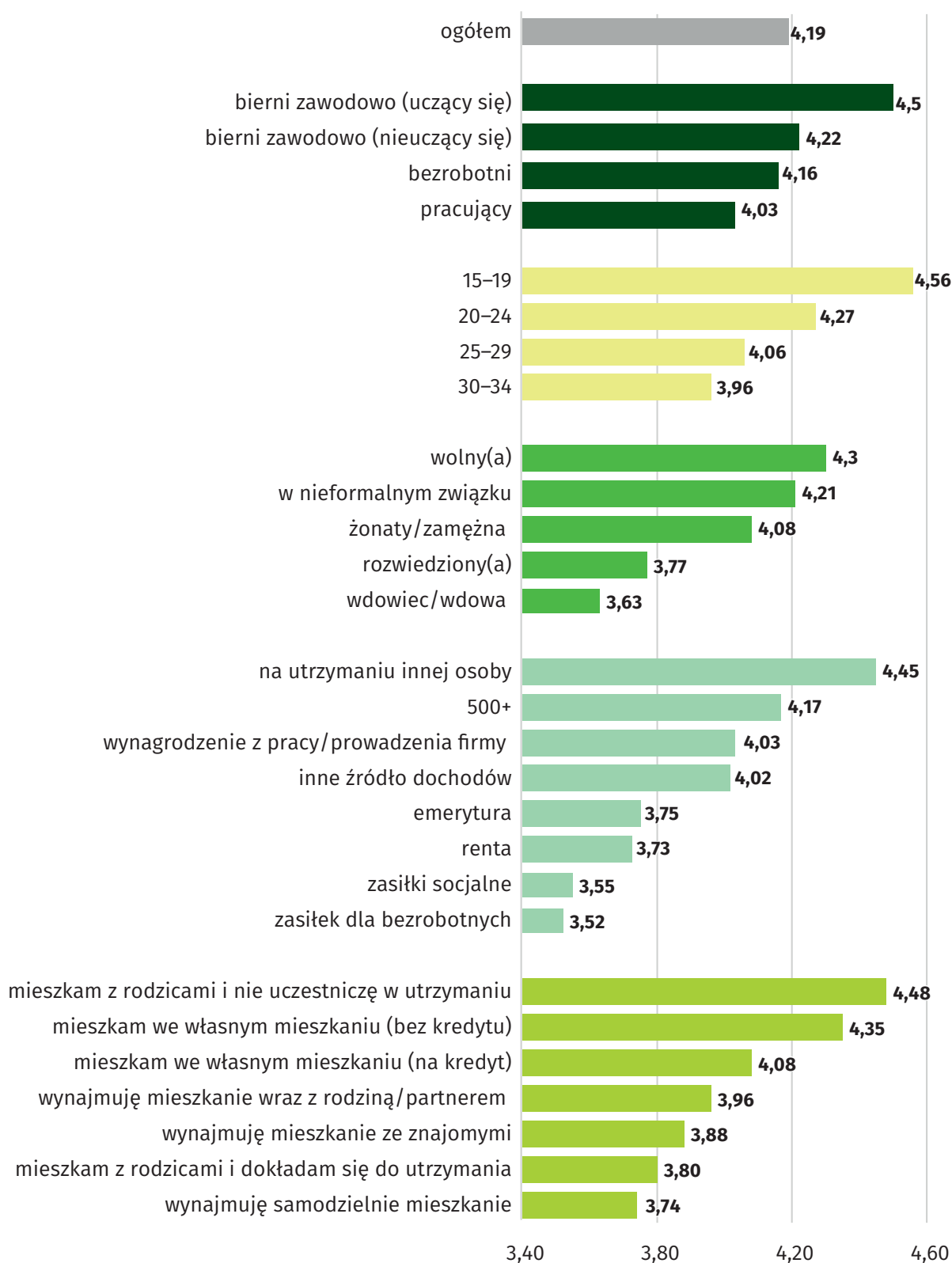


**W przypadku osób pracujących najniższa ocena zaspokojenia potrzeb występowała wśród osób wynajmujących mieszkanie ze znajomymi (3,5) oraz wtedy, gdy respondenci mieszkali z rodzicami i nie musieli uczestniczyć w wydatkach na utrzymanie mieszkania (3,75). O tych rozwiązaniach życiowych można powiedzieć, że przyjęte zostały niedobrowolnie, są częściowo wymuszone na respondentach słabą sytuacją finansową – stąd niskie oceny. Z przywołanymi ocenami kontrastuje stosunkowo wysoki poziom ocen (4,09) pracujących, którzy mieszkają we własnym mieszkaniu obciążonym kredytem, co sugeruje, że sytuacja finansowa tych osób była na tyle dobra, że mogli sobie na niego pozwolić, co wtórnie przekłada się na stosunkowo wysokie oceny.**

Analiza z wykorzystaniem ocen sytuacji finansowej gospodarstwa domowego pozwala również na zrozumienie pozostałych analizowanych w tym podrozdziale kategorii. Wykres 25 prezentuje średnią ocen zaspokojenia potrzeb z punktu widzenia statusu, wieku, stanu cywilnego, źródeł utrzymania oraz sytuacji mieszkaniowej. Wartości w poszczególnych obszarach zostały uszeregowane od największych do najmniejszych. Średnia wartość wyniosła 4,19 i w bardzo minimalnym zakresie wahała się ze względu na płeć (4,18 – kobiety, 4,20 – mężczyźni) – z tego też względu nie będzie prezentowana na wykresie.



**Wykres 25.** Subiektywna ocena sytuacji finansowej gospodarstwa domowego ze względu na status, wiek, stan cywilny, źródła utrzymania oraz sytuację mieszkaniową\*



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

\* Uśrednione odpowiedzi na pytanie, czy gospodarstwo domowe jest w stanie „wiązać koniec z końcem”, gdzie 1 oznacza „z wielką trudnością”, a 6 oznacza „bardzo łatwo”.



Ogólne spojrzenie na wykres pozwala dostrzec, **która z opisywanych cech w największym stopniu różnicuje subiektywną ocenę sytuacji finansowej gospodarstwa domowego – źródło utrzymania** (rozpiętość ocen wynosi 0,93). Drugą cechą pod względem zróżnicowania ocen jest sytuacja mieszkaniowa (0,74). Zestaw cech wiążących się z najwyższymi ocenami sytuacji finansowej w poszczególnych wymiarach pozwala na zbudowanie **obrazu osoby funkcjonującej w gospodarstwie domowym o najwyższym poziomie zaspokojenia potrzeb. Jest to osoba ucząca się, w wieku 15–19 lat, wolna (stan cywilny), mieszkająca z rodzicami i pozostająca na ich utrzymaniu**. Na przeciwnym biegunie znajduje się osoba w wieku 30–34 lata, wdowa lub wdowiec<sup>33</sup>, wynajmująca(y) samodzielnie mieszkanie, pracująca(y), współtworząca(y) gospodarstwo domowe, w którym największym źródłem utrzymania są zasiłki socjalne (alternatywnie bezrobotna/bezrobotny utrzymująca(y) się z zasiłku dla bezrobotnych).

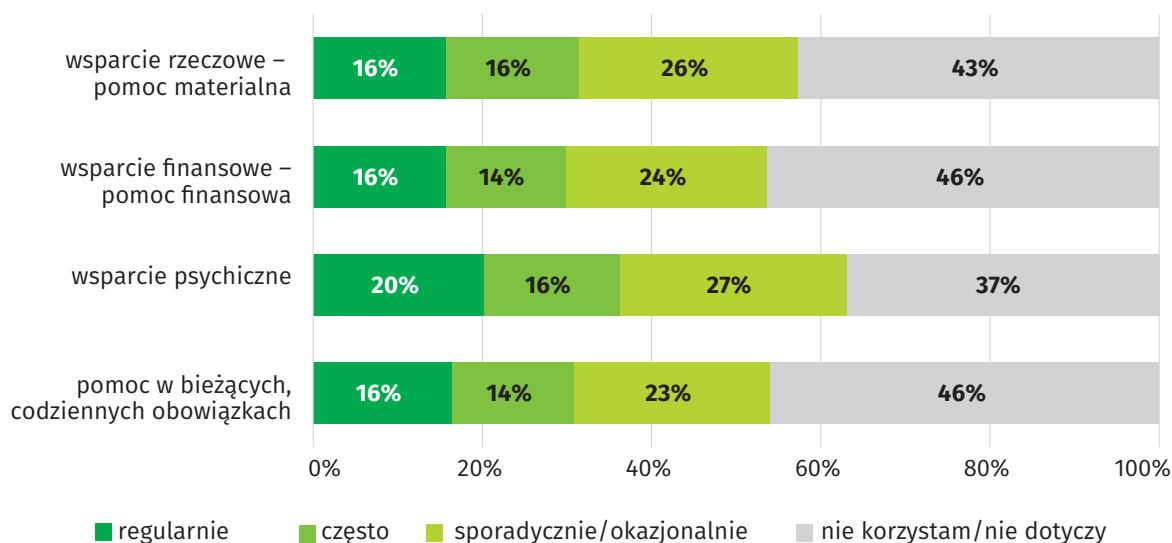
## Pomoc ze strony najbliższych

Osoby młode, wkraczające w dorosłość, zmuszane są do ponoszenia kosztów uzyskiwanej samodzielności. Stąd szczególnie na tym etapie życia niezwykle cenne jest korzystanie z nieinstytucjonalnej pomocy, najczęściej od rodziny oraz najbliższych znajomych. Celem weryfikacji, na ile to zjawisko obecne jest w życiu osób młodych respondentów, poproszono o wskazanie, jaki jest poziom pomocy ze strony najbliższych osób spoza gospodarstwa domowego, np.: rodziny, przyjaciół. Ocenie poddano cztery wymiary wsparcia: rzeczowe, finansowe, psychiczne oraz w zakresie pomocy w bieżących obowiązkach. Rozkład odpowiedzi dotyczących korzystania ze wsparcia zawiera poniższe zestawienie.

33 W całym badaniu było tylko 19 wdów lub wdowców oraz 36 osób rozwiedzionych.



Wykres 26. Poziom wsparcia udzielany gospodarstwom domowym



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

**Poziom uzyskiwanego wsparcia w poszczególnych obszarach jest względnie zbliżony do siebie. Około 16% respondentów korzystało z niego regularnie (20% w przypadku wsparcia psychicznego), od 14% do 16% respondentów korzysta często, ok. 25% sporadycznie (okazjonalnie). Od 37% do 46% nie korzysta z niego w ogóle.** Celem sprawdzenia, na ile wybrane osoby są beneficjentami pomocy w wielu obszarach równocześnie, wykonano dwa wyliczenia. W pierwszym sprawdzony został poziom korelacji pomiędzy poszczególnymi obszarami pomocy. Z analizy wynika, **że silnie skorelowane są ze sobą poziom wsparcia rzeczowego i finansowego** (wraz ze wzrostem poziomu korzystania ze wsparcia finansowego wzrasta poziom korzystania ze wsparcia rzeczowego), **a w przypadku pozostałych obszarów korelacja jest stosunkowo niska** (wraz ze wzrostem poziomu korzystania z jednego rodzaju wsparcia nieznacznie wzrasta poziom korzystania z innego obszaru wsparcia)<sup>34</sup>, ale dodatnia oraz istotna. W drugim podejściu wyliczono **indeks koncentracji uzyskiwanego wsparcia**<sup>35</sup>, a następnie sprawdzono, jaki udział stanowią poszczególne grupy badanych (intensywnie korzystających ze wsparcia, umiarkowanie, mało lub wcale), a także czy w tak wyznaczonych grupach osób korzystających ze wsparcia występują różnice w subiektywnej ocenie sytuacji finansowej. Ocena sytuacji finansowej porównana do wzrastającego poziomu wykorzystania wsparcia nie wykazała żadnych regularności. Wyliczona na

<sup>34</sup> W analizie skorzystano z korelacji Spearmana. Wartość współczynnika korelacji dla wsparcia rzeczowego oraz finansowego wyniosła 0,81, podczas gdy współczynniki korelacji dla pozostałych par wsparcia wahały się od 0,376 do 0,474. Wszystkie korelacje w modelu były istotne statystycznie na poziomie 0,01 (dwustronnie).

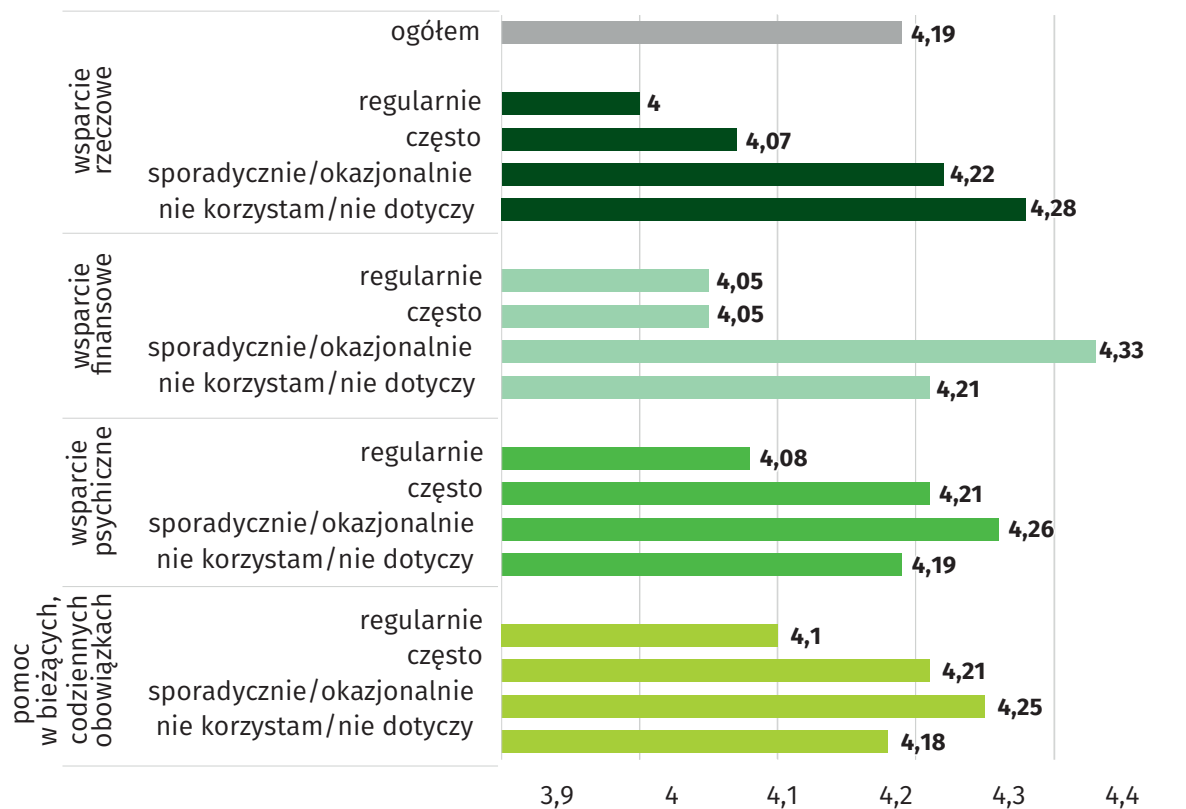
<sup>35</sup> Indeks wyliczono w ten sposób, że poszczególnym odpowiedziom przyporządkowano wartości: regularnie = 3, często = 2, sporadycznie/okazjonalnie = 1, nie korzystam/nie dotyczy = 0. Zsumowana wartość dla każdego respondenta wyznaczała poziom łącznego korzystania ze wsparcia i zawierała się w zakresie od 0 do 12.



bazie wszystkich obszarów wsparcia syntetyczna miara wsparcia została zaprezentowana na końcu podrozdziału w ujęciu wieku, statusu oraz sytuacji mieszkaniowej.

Poniższy wykres prezentuje subiektywną ocenę sytuacji finansowej dla różnych poziomów pomocy, oddzielnie w każdym z czterech obszarów wsparcia. **W każdym z analizowanych obszarów można zauważyć, że wraz ze wzrostem intensywności korzystania ze wsparcia spada poziom oceny sytuacji finansowej.** Najbardziej efekt ten widoczny jest w przypadku wsparcia psychicznego oraz bieżącej pomocy w codziennych obowiązkach, a najmocniej w przypadku wsparcia rzeczowego, co jest pośrednim dowodem na to, że wsparcie psychiczne i organizacyjne jest w małym stopniu powiązane z sytuacją finansową. Z tego też względu wsparcie rzeczowe zostanie opisane w dalszej części tego rozdziału.

**Wykres 27.** Subiektywna ocena sytuacji finansowej gospodarstwa domowego ze względu na korzystanie ze wsparcia gospodarstwa domowego



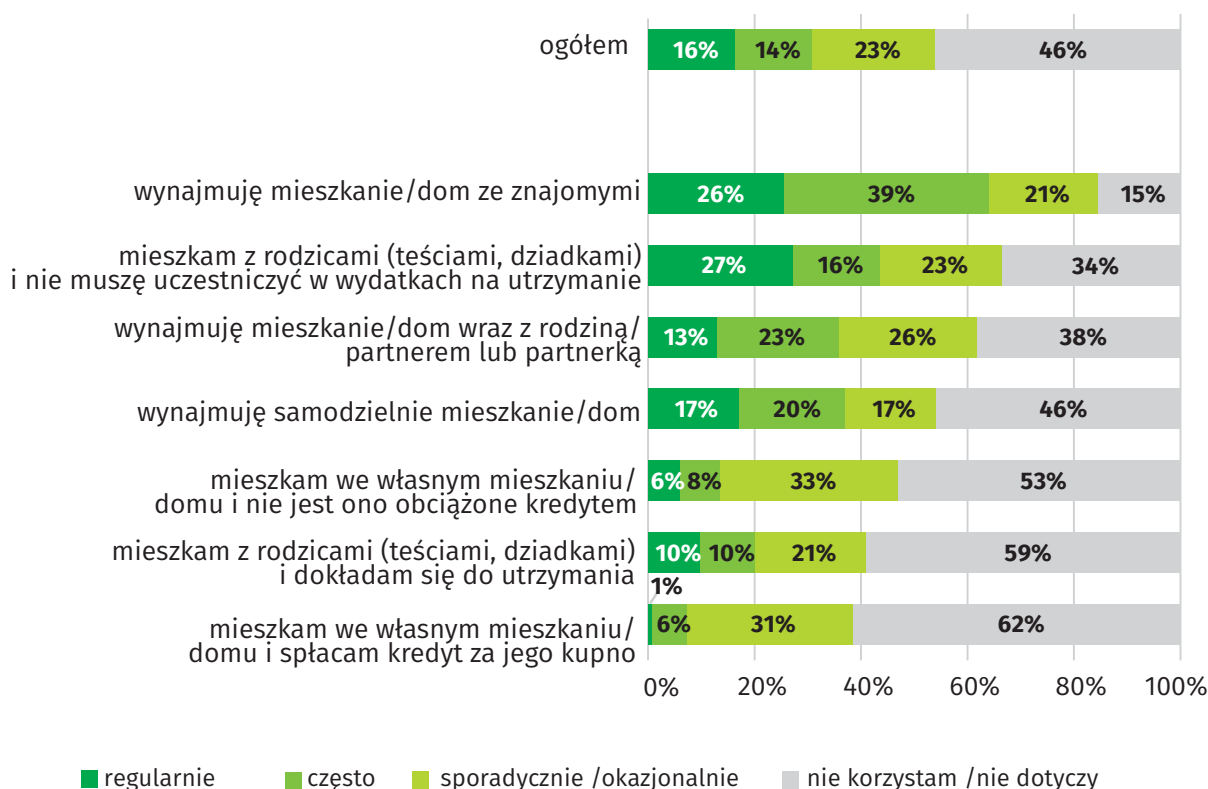
Źródło: Badanie, obliczenia własne.

Wykres 28 prezentuje dane dotyczące korzystania ze wsparcia rzeczowego w zależności od sytuacji mieszkaniowej. Wartości zostały uporządkowane wg malejącego zakresu wykorzystywanego wsparcia rzeczowego (odpowiedź „nie korzystam/nie dotyczy”). Z zestawienia wynika, że **sytuacja mieszkaniowa bardzo mocno różnicuje poziom**



**otrzymywanego wsparcia. Najintensywniej z pomocy korzystają osoby wynajmujące mieszkanie ze znajomymi (beneficjentami pomocy jest 85% tej grupy, przy czym 26% korzysta z pomocy regularnie, 39% często, a 21% sporadycznie).** Z pomocy rzeczowej korzystała przeszło połowa osób, które mieszka z rodzicami i nie musi uczestniczyć w wydatkach na utrzymanie (66%), wynajmuje mieszkanie wraz z rodziną lub partnerem bądź partnerką (62%), a także samodzielnie wynajmuje mieszkanie (54%). **Przywołane kategorie wyróżnione ze względu na sytuację mieszkaniową (z jednym wyjątkiem) to te same grupy, które najniżej oceniały swoją sytuację finansową** (vide Wykres 25 „Subiektywna ocena sytuacji finansowej gospodarstwa domowego z punktu widzenia źródła utrzymania...”). Wyjątek stanowią osoby, które mieszkają z rodzicami i nie muszą uczestniczyć w utrzymaniu – ich ocena sytuacji finansowej jest najwyższa spośród wszystkich grup. W tym przypadku wyjaśnienie zjawiska można oprzeć na przekonaniu, że osoby te, mieszkając z rodzicami (zazwyczaj są to osoby uczące się), zapewnione mają wszystkie warunki bytowe – co z jednej strony wiąże się z wysoką oceną sytuacji (nie muszą zabiegać o utrzymanie), z drugiej zaś strony, z punktu widzenia kwestii poruszanych w wywiadzie, są ciągłymi beneficjentami pomocy ze strony najbliższych.

**Wykres 28.** Korzystanie ze wsparcia rzeczowego gospodarstwa domowego ze względu na sytuację mieszkaniową



Źródło: Badanie, obliczenia własne.



Zarówno poziom uzyskiwanej pomocy rzeczowej, jak również subiektywna ocena sytuacji finansowej dzielą w zbliżony sposób grupę badanych wyróżnionych ze względu na sytuację mieszkaniową. W jednej znajdują się **osoby wynajmujące mieszkanie (ze znajomymi, z rodziną lub samodzielnie), które cechują się najniższą oceną sytuacji finansowej oraz najwyższym poziomem korzystania z pomocy rzeczowej**. Z drugiej strony są **osoby mieszkające we własnym mieszkaniu (obciążone kredytem oraz bez zobowiązań kredytowych), które cechują się wysoką oceną sytuacji finansowej oraz najniższym poziomem korzystania z pomocy rzeczowej**. Obraz wyłaniający się z opisu tych grup jest zgodny z intuicją i względnie spójny. Problematyczna jest próba uogólnienia w tych kategoriach osób mieszkających z rodzicami. Ci, którzy muszą się dokładać do utrzymania, prezentują niską ocenę sytuacji finansowej, lecz w stosunkowo małym zakresie korzystają z pomocy najbliższych. Z kolei respondenci, którzy mieszkając z rodzicami, nie partycypują w kosztach utrzymania, w badaniu wskazywali na wysoki zakres pomocy najbliższych.

**Spośród wszystkich badanych 17% nie korzystało z żadnego rodzaju wsparcia nawet w minimalnym zakresie** (273 respondentów). Jak już zostało stwierdzone, poziom wykorzystania wsparcia (mierzony indeksem wsparcia) nie koreluje z poziomem subiektywnej oceny sytuacji finansowej. **Widoczne jest zróżnicowanie ze względu na wiek – im osoba młodsza, tym korzystanie ze wsparcia częstsze**. Przykładowo w gronie osób, które w ogóle nie korzystały ze wsparcia lub w bardzo minimalnym zakresie (wartość wskaźnika 0–3), wyróżniały się osoby w wieku 30–34 lat (ciemnozielony kolor), podczas gdy bardzo niewiele było takich osób wśród najmłodszych (15–19 lat). Analogicznie **duży udział tych, którzy regularnie korzystali ze wszystkich rodzajów wsparcia (wartość wskaźnika 9–12), utrzymywał się wśród najmłodszych (15–19 lat oraz 20–24 lata)**. W grupie starszych respondentów osób regularnie korzystających ze wsparcia było stosunkowo niewiele. Prawidłowość ta ma przełożenie na status – w gronie osób pracujących wysoki jest udział osób niekorzystających ze wsparcia lub sporadycznie korzystających ze wsparcia, w odróżnieniu od osób uczących się lub bezrobotnych, wśród których udział osób regularnie korzystających z wielu obszarów wsparcia jest bardzo wysoki.



**Tabela 3.** Poziom wsparcia ze strony najbliższych w ujęciu syntetycznym według grup wiekowych oraz statusu na rynku pracy

poziom wsparcia ze strony najbliższych	poziom wsparcia ze strony najbliższych				poziom wsparcia ze strony najbliższych	pracujący	bezrobotni	bierni zawodowo (nieuczący się)	bierni zawodowo (uczący się)
	15-19	20-24	25-29	30-34					
0	17%	15%	23%	45%	0	44%	28%	17%	11%
1	14%	6%	25%	55%	1	57%	16%	12%	14%
2	18%	20%	27%	35%	2	41%	22%	19%	19%
3	24%	18%	19%	38%	3	44%	20%	17%	20%
4	19%	28%	22%	32%	4	36%	28%	23%	14%
5	15%	26%	27%	32%	5	29%	42%	18%	11%
6	25%	34%	18%	22%	6	18%	40%	25%	18%
7	29%	36%	10%	24%	7	14%	41%	16%	29%
8	20%	43%	24%	13%	8	5%	42%	27%	25%
9	29%	23%	25%	23%	9	8%	40%	27%	25%
10	50%	37%	3%	10%	10	7%	43%	20%	30%
11	26%	41%	15%	19%	11	11%	41%	11%	37%
12	54%	37%	5%	5%	12	1%	60%	5%	35%
ogółem	23%	24%	21%	32%	ogółem	32%	32%	18%	19%

Źródło: badanie, obliczenia własne<sup>36</sup>.

Z punktu widzenia sytuacji mieszkaniowej wyróżnić można grupy częściej niż przeciętnie korzystające ze wsparcia. **Największy poziom wsparcia ze strony najbliższych miał miejsce w przypadku osób, które deklarowały, że mieszkają z rodziną i nie muszą partycypować w kosztach utrzymania (w grupie tej zlokalizowani są najmłodsi oraz osoby biernie zawodowo uczące się).** Udział takich osób wśród respondentów wyniósł średnio 34%, natomiast w grupach osób regularnie korzystających z każdego rodzaju wsparcia był znacząco wyższy: dla wartości indeksu 12% – 88% badanych, dla 11% – 48%, a dla 10% – 50%. **Kolejnymi kategoriami respondentów, które deklarowały intensywny poziom wsparcia, były osoby wynajmujące mieszkanie.** Najintensywniej ze wsparcia korzystają osoby wynajmujące mieszkanie wraz ze znajomymi. Nieco rzadziej

<sup>36</sup> Tabele 3 i 4 przygotowane zostały w ten sposób, że w ramach pojedynczych poziomów wsparcia „0”, „1”, „2” itd. wyliczony został udział osób w ujęciu wieku (w kolejnych częściach tabeli ze względu na status oraz sytuację mieszkaniową). W wierszu wartości sumują się do 100%. W poszczególnych grupach (w kolumnach) wyróżniono kolorem najbardziej odstające poziomy wsparcia dla danej grupy: czerwonym mniejsze niż przeciętnie, zielonym większe niż przeciętnie. Poziom przeciętny stanowiący punkt odniesienia dla porównań zawarty jest w wierszu „ogółem”.





ze wsparcia korzystają osoby, które wynajmowały mieszkanie samodzielnie oraz z rodziną. **Najrzadziej z pomocy korzystały osoby mieszkające we własnym lokum, które nie było obciążone kredytem.** Wyniki przywołanych analiz wskazują, że sytuacja najmu lokum jest kosztowniejszym rozwiązaniem i generuje konieczność wsparcia najbliższej rodziny. Przyjmując alternatywny sposób interpretacji wyniku badania, uzyskany wskaźnik odpowiedzi może świadczyć o tym, że osoby bardziej zamożne stać na samodzielne, własne lokum, a ich dobrej sytuacji towarzyszy brak konieczności korzystania ze wsparcia. Działać to będzie zgodnie z opisywanym w naukach społecznych efektem św. Mateusza: „Każdemu bowiem, kto ma, będzie dodane, tak że nadmiar mieć będzie. Temu zaś, kto nie ma, zabiorą nawet to, co ma”.

**Tabela 4.** Poziom wsparcia ze strony najbliższych w ujęciu syntetycznym według grup wiekowych oraz statusu na rynku pracy

poziom wsparcia ze strony najbliższych	wynajmuję mieszkanie/ dom ze znajomymi	wynajmuję mieszkanie/ dom wraz z rodziną partnerem lub partnerką	wynajmuję samodzielnie mieszkanie/dom	mieszkam z rodzicami (teściami, dziadkami) i nie muszę uczestniczyć w wydatkach na utrzymanie mieszkania/domu	mieszkam z rodzicami (teściami, dziadkami) i dokładam się do utrzymania mieszkania/domu	mieszkam we własnym mieszkaniu/domu i sptacam kredyt za jego kupno	mieszkam we własnym mieszkaniu/domu i nie jest ono obciążone kredytem
0	1%	7%	6%	30%	18%	8%	24%
1	3%	11%	5%	20%	23%	12%	24%
2	1%	10%	4%	27%	17%	7%	24%
3	3%	9%	5%	31%	18%	8%	21%
4	5%	7%	3%	31%	8%	11%	28%
5	8%	11%	2%	27%	14%	8%	26%
6	6%	12%	4%	29%	14%	4%	15%
7	16%	10%	5%	38%	7%	3%	14%
8	16%	7%	10%	30%	16%	4%	15%
9	14%	14%	6%	33%	15%	2%	10%
10	13%	3%	10%	50%	13%		7%
11	4%	15%		48%	11%		15%
12	1%	4%	2%	88%	4%	1%	1%
ogółem	5%	9%	4%	34%	15%	7%	20%

Źródło: badanie, obliczenia własne.



## Ubodzy pracujący

Zgodnie z przywołaną w tym rozdziale definicją ubóstwa badaczy interesowała analiza sytuacji, w której wśród respondentów nie były zaspokojone potrzeby z powodu niedostatku środków (zarówno bieżących, jak również przeszłych). Ubodzy pracujący to osoby, które mimo tego, że pracują, dochody z pracy mają na tyle niskie, że nie pozwala to im uchronić się przed ubóstwem. Celem identyfikacji takich osób wśród respondentów badania wyłoniono te **osoby, które na pytanie brzmiące „Biorąc pod uwagę całkowity dochód netto (na rękę) gospodarstwa domowego, czy są Państwo w stanie „związać koniec z końcem”, czyli mają możliwość poniesienia wszelkich niezbędnych wydatków?” odpowiedziały: „z trudnością” oraz „z wielką trudnością”. Wśród ogółu respondentów udział wyniósł 9%** (kolejno: 6% i 3%). Zbliżony do średniej udział był wśród osób pracujących oraz bezrobotnych (6% i 3%), w przypadku osób biernych zawodowo nieuczących się był wyższy (7% i 4%), a w przypadku uczących się niższy (3% i 1%). Do analizy wybrano osoby pracujące.

Pracujący respondenci (N = 498) zostali podzieleni na grupy w oparciu o udzielone odpowiedzi na pytanie o subiektywną ocenę sytuacji finansowej. W ten sposób powstały trzy grupy:

- ✓ **ubodzy pracujący** – oceniający sytuację jako trudną (N = 49, tj. suma odpowiedzi „z trudnością” oraz „z wielką trudnością” – 10%);
- ✓ **oceniający sytuację przeciętnie** (N = 261, tj. suma odpowiedzi „z pewną trudnością” oraz „dość łatwo” – 52%);
- ✓ **oceniający sytuację dobrze** (N = 188, tj. suma odpowiedzi „łatwo” oraz „bardzo łatwo” – 38%).

Przywołane trzy grupy cechowały się zróżnicowaną oraz niezbyt dużą liczebnością. Sami pracujący ubodzy w badaniu to 49 osób, dlatego wprowadzenie rozbudowanego katalogu zróżnicowań cech badanych skutkowało tym, że na poszczególne odpowiedzi mogły wskazywać pojedyncze osoby, co z kolei obarczałoby błędem tak uzyskiwane wyniki. Z powyżej opisanych powodów do uzyskiwanych wyników należałoby podchodzić z dużą ostrożnością.

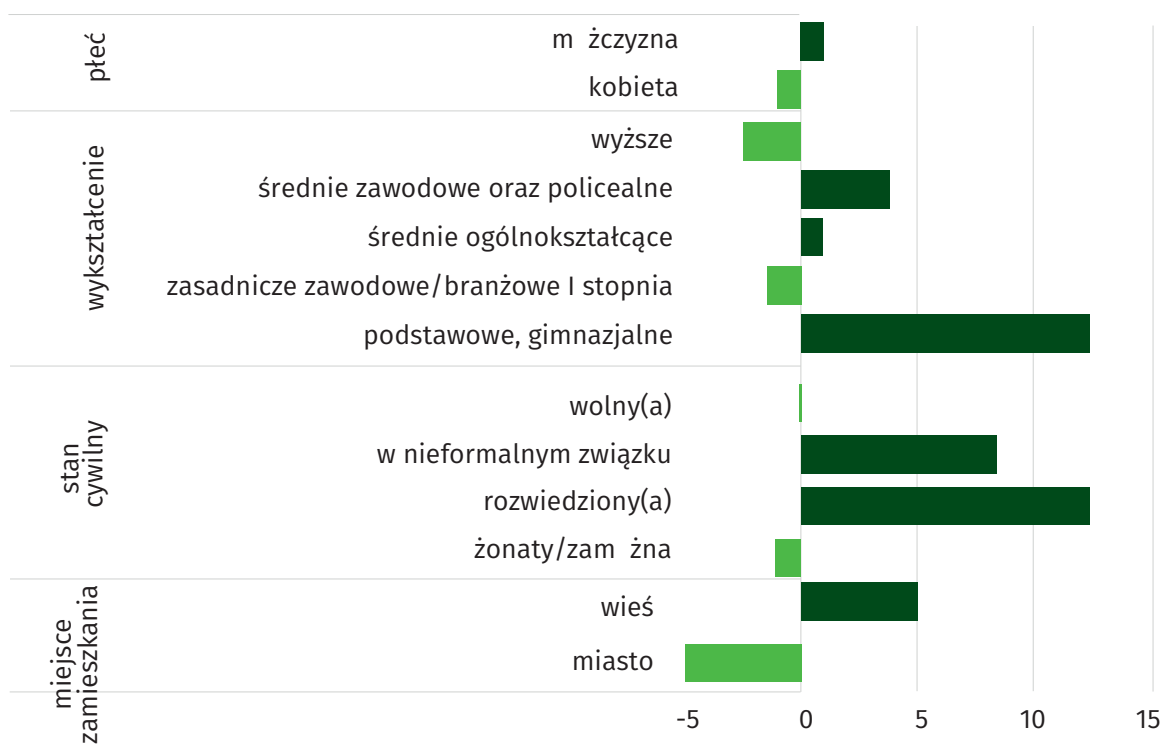
Celem lepszego zrozumienia opisywanych w tym podrozdziale zjawisk będą również przywoływane informacje z raportu „In-Work Poverty in the EU”<sup>37</sup>. **Według raportu ok. 10% europejskich pracowników jest narażonych na ryzyko ubóstwa, a głównymi**

37 D. Ahrendt, E. Sándor, A. Revello et al., *In-work Poverty in the EU*, Eurofund 2017, [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1725en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1725en.pdf) [dostęp: 17.07.2023].



czynnikami przyczyniającymi się do ubóstwa pracowników są przede wszystkim: **niskie płace, cechy gospodarstwa domowego, niska jakość zatrudnienia i płeć (głównie kobiety) oraz inne cechy indywidualne**. Poniższy wykres prezentuje trzy obszary, dla których wskazano cechy z mniejszą i większą koncentracją „pracujących ubogich”. **Częściej „ubodzy pracujący” pojawiają się wśród mężczyzn** (odwrotnie niż w raporcie „In-Work Poverty in the EU”), **wśród osób z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym, średnim zawodowym oraz policealnym, a także średnim ogólnokształcącym, osób rozwiedzionych lub funkcjonujących w nieformalnym związku, a także zamieszkujących wieś**. W przypadku pozostałych cech pracujących nie udało się uzyskać danych umożliwiających prezentację, a te prezentowane na wykresie należy traktować raczej w kategoriach jakościowych (mniejsze/większe) niż konkretnych wartości liczbowych.

Wykres 29. W których grupach osób częściej występują biedni pracujący\*



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

\* Różnica (w p.p.) pomiędzy oceną sytuacji finansowej gospodarstwa domowego „pracujących ubogich” oraz wszystkich gospodarstw domowych osób pracujących z punktu widzenia płci, wykształcenia, stanu cywilnego oraz miejsca zamieszkania.



Z badania *In-Work Poverty in the EU* wynika, że koszty mieszkania oraz opieki nad dziećmi mogą doprowadzić gospodarstwa domowe do ubóstwa. W prowadzonych analizach widać, jak znacząco różnicuje sytuację finansową sytuacja mieszkaniowa. Dla dokładnej prezentacji „pracujących ubogich” z całej zbiorowości zostały wyróżnione najważniejsze cechy, które pokazują ich odmienną sytuację życiową. Analiza wybranych obszarów pozwala na wskazanie cech odróżniających „ubogich pracujących” od pozostałych pracujących.

- ✓ **liczniejszy skład gospodarstwa domowego** (dla „pracujących ubogich” – 4 osoby, dla oceniających sytuację przeciętnie 3,7, a dla oceniających sytuację dobrze – 3,4);
- ✓ **w skład gospodarstwa domowego częściej wchodzi „dziadkowie”** (8% wobec 2% w pozostałych grupach), **a rzadziej współmałżonkowie lub partnerzy** (34% wobec 36% dla oceniających sytuację przeciętnie oraz 40% dla oceniających sytuację dobrze);
- ✓ **w składzie gospodarstwa domowego częściej pojawiają się osoby wymagające wsparcia w codziennym funkcjonowaniu, zazwyczaj dzieci** (63% wobec 46% dla pozostałych grup), **a opiekę nad nimi częściej sprawuje członek gospodarstwa domowego** (43% wobec 25% dla pozostałych grup);
- ✓ **wśród źródeł utrzymania** (dominującego) **rzadziej pojawia się wynagrodzenie z pracy/prowadzenia firmy** (82% wobec 94% dla oceniających sytuację przeciętnie oraz 97% dla oceniających sytuację dobrze), **kosztem zasiłków socjalnych** (6% – wśród pozostałych pracujących w ogóle nie pojawia się ta kategoria);
- ✓ **częstsze jest wynajmowanie mieszkania wraz z rodziną** (14% wobec 9% dla oceniających sytuację przeciętnie oraz 10% dla oceniających sytuację dobrze), **kosztem mieszkania we własnym lokum obciążonym kredytem** (12% wobec 16% oraz 15% dla pozostałych grup);
- ✓ **częstsze korzystanie z pomocy materialnej oraz finansowej** (6% i 8% dla „pracujących ubogich” wobec 4% i 3% dla wsparcia rzeczowego w pozostałych grupach oraz 2% i 1% dla wsparcia finansowego w pozostałych grupach).

Zjawisko pracujących ubogich było również obecne w wywiadach jakościowych. We wszystkich trzech badanych grupach zadano pytanie, jakie mogą być przydatne formy pomocy. Aby osoby pracujące, ale mało zarabiające poprawiły swoją sytuację finansową, bierni zawodowo radzili przede wszystkim, by takie osoby prowadziły negocjacje z pracodawcą w sprawie podniesienia ich wynagrodzenia. Za korzystne uznali



również skorzystanie z usług doradcy zawodowego, zasiłku, pomocy psychologicznej czy podjęcie pracy dodatkowej. W rozmowach przedstawili propozycję, aby próbować nakłonić osoby o niskich zarobkach do zmiany pracy na lepiej płatną i tym samym poprawiającą ich sytuację finansową. Zwrócono także uwagę na fakt, iż wysoka inflacja i drożyna negatywnie wpływają na osoby najmniej zarabiające i w tym aspekcie powinna interweniować władza państwowa.

---

„Wydaje mi się, że na pewno elastyczne godziny pracy, tak aby móc podjąć dodatkową pracę”. [bierny zawodowo\_1]

---

„Widzę ten problem, ale nie wiem, jakie mogłoby być rozwiązanie. Często są to osoby, które podejmują pracę bez szczególnego doświadczenia czy umiejętności, a wiadomo, że pracownik z umiejętnościami jest bardziej atrakcyjny dla pracodawcy. Młodzi pracownicy często nie wiedzą, że mogą oczekiwać czegoś więcej od pracodawcy i nie mają aspiracji, żeby to robić. Zadowolają się tym, jak jest”. [bierny zawodowo\_5]

---

„Ciężko powiedzieć, ale być może doradca zawodowy, który pomógłby zmienić tę pracę. Albo podnieść kwalifikacje, żeby można było zmienić stanowisko”. [bierny zawodowo\_9]

---

Pracujący skupili się głównie na przebranżowieniu. Wśród ich propozycji pomocy znalazły się wsparcie w doszkalananiu i dofinansowaniu kursów pozwalających na zmianę pracy, przebranżowienie się, aby zapewnić sobie lepiej płatną pracę, pomoc w podnoszeniu kwalifikacji. Pojawiły się również postulaty potrzeby podnoszenia wynagrodzeń, w tym pensji minimalnej. Zaakcentowano także problem z brakiem mieszkań. Dla słabo zarabiających osób koszty mieszkaniowe są bardzo duże, dlatego też zaproponowano wsparcie w postaci dostępu do mieszkań komunalnych. Dodatkowo zgłoszono potrzebę wsparcia psychologicznego, doradztwa zawodowego, aby osoby młode mogły lepiej kształtować swoją ścieżkę kariery zawodowej.

---

„Więcej dofinansowań z urzędu pracy. Myślę, że wiele osób ma taki problem, z jakim ja się borykałam, czyli wiedzą, co potrafią, i wiedzą, na co ich stać, wiedzą, że dadzą radę, ale pracując na etacie, nie mają możliwości zgromadzenia takich pieniędzy, by otworzyć swoją działalność”. [pracujący\_16]

---

„Trochę z własnej perspektywy patrząc, to w takiej sytuacji największym problemem jest mieszkanie albo brak własnego mieszkania, ponieważ trzeba za nie płacić horrendalne kwoty. [...] Dobrą opcją były mieszkania komunalne dla osób młodych, żeby miały szansę odłożenia na coś własnego”. [pracujący\_14]



## Młodzi Małopolanie a rynek pracy

### Czy praca jest ważna dla młodych ludzi?

W systemie wartości Polaków praca znajduje się na niezbyt wysokim poziomie. W przypadku wyników większości badań starających się odpowiedzieć na pytanie, co jest najważniejsze w życiu Polaków, na pierwszym miejscu plasuje się rodzina, na drugim zdrowie, a praca dopiero na dalszych pozycjach. „System wartości Polaków w 2019 roku”<sup>38</sup>, badanie realizowane przez CBOS, wskazuje, że dla Polaków najważniejsze w życiu jest szczęście rodzinne (83%), zachowanie dobrego zdrowia (69%) oraz spokój (27%). Dopiero na ósmej pozycji znalazła się praca zawodowa (11%). To oznacza, że dwie najwyżej plasujące się wartości w hierarchii Polaków pozostają niezmiennie od lat (w przypadku tego badania ich dominacja utrzymuje się od 2005 roku). W analizowanym okresie praca spadła z trzeciej pozycji (23% w 2005 roku), na ósmą pozycję (11%), ustępując pierwszeństwa „spokojowi” (27%), „uczciwemu życiu” (19%), „wierze religijnej” (17%), „pomyślności ojczyzny” (14%) oraz „szacunkowi dla innych ludzi” (14%). Według komunikatu CBOS z 2022 roku pn. „Wartości w czasach zarazy”<sup>39</sup> zdrowie znalazło się na pierwszym miejscu (47%), rodzina na drugim (39%), a „praca, dobra praca, pewność zatrudnienia, stabilne zatrudnienie” na trzecim (8%). Pierwszeństwo zdrowia nad rodziną w tym konkretnym badaniu to konsekwencja czasu realizacji badania, tj. pandemii COVID-19. Z przywołanych badań wynika, że **praca dla Polaków nie jest najważniejsza, ale plasuje się stosunkowo wysoko w hierarchii wartości**. W niniejszym rozdziale przyjrzymy się, co daje młodym ludziom praca oraz jakie elementy życia zawodowego są dla nich najważniejsze. W przypadku osób niepracujących (bezrobotnych oraz biernych) sprawdzimy, czy brak pracy stanowi dla nich trudność oraz co jest najbardziej problematyczne.

38 Newsletter CBOS nr 2/2022, <https://www.cbos.pl/PL/publikacje/news/2020/02/newsletter.php> [dostęp: 21.07.2023].

39 Komunikat CBOS nr 160/2020, *Wartości w czasach zarazy*, [https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2020/K\\_160\\_20.PDF](https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2020/K_160_20.PDF) [dostęp: 21.07.2023].



## Co jest najważniejsze w pracy?

Celem pozyskania wiedzy na temat tego, czym jest dla młodych ludzi praca oraz jakie elementy życia zawodowego są dla nich najważniejsze, zapytano ich: „Co jest najważniejsze w pracy?”. Pytanie takie zostało skierowane do osób pracujących oraz bezrobotnych. Wersja dla biernych zawodowo została dodatkowo poprzedzona krótkim wstępem: „Różne aspekty pracy są ważne dla różnych ludzi. A co dla Pani(a) jest najważniejsze w pracy?”. Poniższa tabela prezentuje odpowiedzi na tak postawione pytania w ujęciu statusu na rynku pracy oraz płci<sup>40</sup>.

**Najwyżej ocenianym aspektem pracy są wysokie zarobki** – wszystkie grupy wskazały je na pierwszej pozycji (z wyjątkiem osób pracujących, dla których ważniejsza była przyjazna atmosfera, a wysokie zarobki były dopiero na drugim miejscu). **Druga w hierarchii ważności znalazła się przyjazna atmosfera, następnie stabilne i bezpieczne zatrudnienie oraz elastyczne godziny pracy.** Uporządkowane przez respondentów poszczególne aspekty pracy różnią się, nawet w obszarze czterech najczęściej wskazywanych. Mimo to, nawet jeśli poszczególne stwierdzenia w różny sposób są uszeregowane w wybranych grupach aktywności zawodowej, ich generalne uporządkowanie jest względnie jednorodne i nie ujawnia radykalnych różnic.

**W przypadku osób pracujących** mniejsze znaczenie niż w przypadku pozostałych grup miały elastyczne godziny pracy oraz niski poziom stresu, podczas gdy **ważniejsze były ciekawe zadania, poczucie sensu wykonywanej pracy, praca zgodna z zainteresowaniami, możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego oraz praca adekwatna do umiejętności.** Elastyczne godziny pracy oraz niski poziom stresu ważne są dla reprezentantów pozostałych grup. Z kolei **dla biernych zawodowo mniejszą wagę ma zdobycie doświadczenia zawodowego oraz praca adekwatna do umiejętności, a większą możliwość łączenia pracy z życiem prywatnym, bogaty pakiet szkoleń oraz szybki awans.** Dla osób uczących się (największy udział osób bardzo młodych) relatywnie częściej miała znaczenie praca zdalna.

Wśród przedstawicieli wszystkich grup aktywności zawodowej najniżej ocenianymi cechami okazały się „międzynarodowe środowisko pracy”, „to, by firma była odpowiedzialna społecznie” oraz „praca w młodym zespole”. Szczegółowy opis ocen dokonanych przez respondentów znajduje się w poniższej tabeli.

<sup>40</sup> Zaznaczenia w Tabeli 5 zorganizowane są w ten sposób, że w ramach danej grupy wyróżnione na podstawie statusu (np. pracujących) najczęstsze wskazania wyróżnione są zielonym kolorem, a czerwonym te z najrzadszymi wskazaniami. Wartości pomiędzy wskazaniami skrajnymi prezentują kolory pośrednie.



**Tabela 5.** Co jest najważniejsze w pracy – odpowiedź na pytanie w ujęciu statusu na rynku pracy oraz płci

	pracujący	bezrobotni	bierni zawodowo (nieuczący się)	bierni zawodowo (uczący się)	kobieta	mężczyzna
wysokie zarobki	72%	80%	74%	79%	78%	74%
przyjazna atmosfera	75%	67%	51%	76%	72%	64%
stabilne i bezpieczne zatrudnienie	69%	59%	40%	66%	62%	58%
elastyczne godziny pracy	49%	65%	53%	68%	62%	54%
ciekawe zadania	60%	56%	48%	67%	60%	55%
niski poziom stresu	52%	58%	51%	68%	61%	52%
poczucie sensu wykonywanej pracy	64%	57%	40%	62%	59%	54%
praca zgodna z zainteresowaniami	62%	55%	42%	60%	59%	53%
zdobycie doświadczenia zawodowego	62%	58%	37%	62%	59%	54%
praca adekwatna do umiejętności	62%	54%	35%	60%	56%	52%
możliwość łączenia pracy z życiem prywatnym	53%	52%	40%	53%	54%	47%
bogaty pakiet szkoleń	42%	53%	43%	54%	52%	43%
praca w zespole	53%	47%	36%	53%	49%	46%
samodzielność w podejmowaniu decyzji	56%	45%	34%	52%	49%	47%
możliwość pracy zdalnej	33%	50%	38%	58%	50%	37%
praca z nowymi technologiami	44%	46%	34%	54%	43%	47%
praca zgodna z profilem wykształcenia	42%	42%	33%	53%	45%	40%
szybki awans	31%	46%	42%	53%	42%	41%
praca w młodym zespole	34%	42%	34%	51%	41%	38%
praca w firmie odpowiedzialnej społecznie /odpowiedzialnej za środowisko naturalne	37%	36%	34%	45%	39%	36%
międzynarodowe środowisko pracy	28%	39%	31%	51%	37%	36%

Źródło: Badanie, obliczenia własne.





**Z punktu widzenia udzielanych odpowiedzi ze względu na płeć układ ocenianych aspektów jest zbliżony wśród kobiet i mężczyzn. Tym, co je odróżnia, jest nieznacznie wyższa ocena wagi wszystkich aspektów dokonana przez kobiety (średnio o 4–8 p.p.).**

Wyjątkiem od tej zasady jest stwierdzenie „praca z nowymi technologiami”, gdzie waga nadana tej cesze była wyższa wśród mężczyzn niż wśród kobiet.

W badaniu w sposób jakościowy pogłębiono wątki, które pojawiły się w badaniu ilościowym. Okazało się, że element, który młodzi bardzo cenią w miejscu pracy i do którego przywiązują dużą wagę, związany jest z relacjami międzyludzkimi. Jako istotne wskazywano przyjazną, pozytywną atmosferę oraz dobre relacje zarówno między współpracownikami, jak i przełożonymi. Zwracano uwagę na takie wartości, jak zespołowe myślenie, wspólne dążenie do celu, poczucie sensu wykonywanej pracy, a także możliwość rozwoju i awansu. Są to więc aspekty pracy wspólne z tymi charakterystycznymi dla pracowników z generacji Z.

„Przede wszystkim trzeba lubić ludzi, z którymi się pracuje. W poprzedniej pracy miałem dość szefa, który był chaotyczny, tak że nie było to zbyt komfortowe psychicznie, kiedy był w firmie. Patrzyłem tylko, kiedy będę na urlopie, a tutaj czasami na urlopie przychodzę na kawę, ze znajomymi z pracy pogadać. Relacje w zespole są dla mnie bardzo ważne. Wiadomo wypłata też, bo trzeba za coś żyć. Bezpieczeństwo zatrudnienia; żyjemy w takich czasach, że zatrudnienia w IT jest dużo, ale konkurencja też jest spora, jednak wiem, że na tym stanowisku jestem bezpieczny”. [pracujący\_6]

W badaniu jakościowym poproszono respondentów o uzasadnienie, dlaczego wskazane w badaniu ilościowym czynniki związane z pracą są ważne. Wiele wskazań dotyczyło atmosfery w miejscu pracy oraz niskiego poziomu stresu. Ważne okazało się także wykonywanie pracy zgodnej z zainteresowaniami i poczucie sensu jej wykonywania.

Jeden z respondentów w pytaniu ankietowym wskazał następujące ważne dla niego czynniki: zdobycie doświadczenia zawodowego, wysokie zarobki, poczucie sensu wykonywanej pracy, praca zgodna z zainteresowaniami, możliwość łączenia pracy z życiem prywatnym, elastyczne godziny pracy, możliwość pracy zdalnej, niski poziom stresu, międzynarodowe środowisko pracy, samodzielność w podejmowaniu decyzji, szybki awans, pracę w firmie odpowiedzialnej społecznie, odpowiedzialnej za środowisko naturalne. Swoją decyzję respondent uzasadnił następująco:

„Wydaje mi się, że tego typu czynniki tworzą odpowiednią dla zdrowia psychicznego atmosferę, tak że człowiek może się w pracy zarówno rozwijać, sprawdzać swoje umiejętności i dawać coś dobrego światu czy pracodawcy. Jeśli praca nie ma sensu, całkowicie oddziela człowieka od zaangażowania w jej przedmiot, jeśli



---

pracownik nie widzi sensu wykonywania swoich działań, to po prostu praca go wyjąławia. Sam znam wiele przypadków osób, które nie czują się dobrze ze sobą, nawet kiedy zarabiają tak zwane duże pieniądze; na przykład w korporacjach, gdzie środowisko pracy nie jest nastawione na angażowanie ludzi, aby osiągnęli swoje maksimum zgodnie ze swoim profilem, zgodnie ze swoimi możliwościami, a jest nastawione na dostosowanie ludzi do swoich wymagań, które bardzo często są sprzeczne z potrzebami człowieka”. [bezrobotny\_1]

---

Innym przykładem może być respondent z grupy biernych zawodowo. Wskazał on takie czynniki, jak: poczucie sensu wykonywanej pracy, pracę zgodną z zainteresowaniami, możliwość łączenia pracy z życiem prywatnym, stabilne i bezpieczne zatrudnienie, elastyczne godziny pracy, ciekawe zadania, bogaty pakiet szkoleń, możliwość pracy zdalnej, niski poziom stresu, praca z nowymi technologiami, międzynarodowe środowisko pracy, praca adekwatna do umiejętności, praca w zespole, samodzielność w podejmowaniu decyzji, szybki awans, praca w firmie odpowiedzialnej społecznie/ odpowiedzialnej za środowisko naturalne, praca w młodym zespole, praca zgodna z profilem wykształcenia.

---

„Po pierwsze, jak się przychodzi do pracy, ważne jest, by przychodzić tam z pasji, a nie „no dobra, muszę iść do pracy”. Gdy nie pracujemy tam, gdzie chcemy, praca nie sprawia żadnej przyjemności, wykańcza psychicznie i przy okazji fizycznie. Ważne jest, żeby mieć zgrany zespół, bo oczywiście lepiej się pracuje i atmosfera też jest lepsza. Co do pracy zdalnej, są np. różne takie opcje, kiedy człowiek jest chory albo nie jest w stanie pójść do pracy, ale da radę siedzieć przy komputerze. Wtedy nie trzeba brać tygodnia wolnego, tylko można w jakiś sposób pracować”. [bierny\_9]

---

Podobne czynniki wskazały wszystkie trzy badane grupy. Przykładowy pracujący respondent jako najważniejsze dla niego aspekty w pracy wskazał podobnie: zdobycie doświadczenia zawodowego, wysokie zarobki, przyjazną atmosferę, poczucie sensu wykonywanej pracy, pracę zgodną z zainteresowaniami, możliwość łączenia pracy z życiem prywatnym, stabilne i bezpieczne zatrudnienie, ciekawe zadania, bogaty pakiet szkoleń, możliwość pracy zdalnej, niski poziom stresu, międzynarodowe środowisko pracy, praca w zespole, szybki awans. Swój wybór wyjaśnił następująco:

---

„[...] Uważam, że w pracy spędza się jakieś 80% swojego życia, więc jestem zdania, że ten czas powinien być fajnie spędzony; zależy mi na dobrych relacjach ze współpracownikami, żeby byli fajni, żeby środowisko pracy było nastawione na to, że jesteśmy jednym zespołem, dążymy do tego samego celu, a nie oparte na wrogości i dużym współzawodnictwie, nastawieniu tylko na własny sukces. Dobrze też jest,

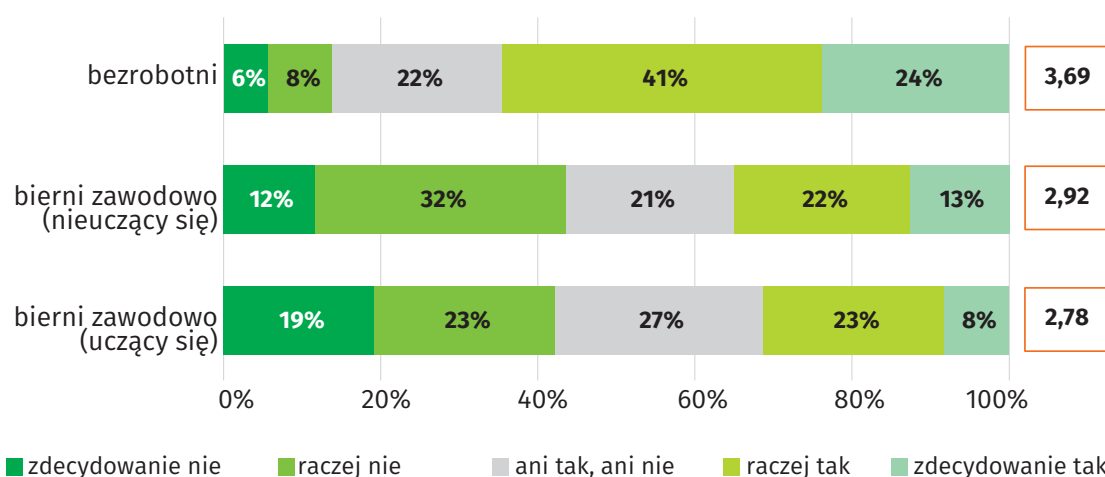


kiedy pracodawca docenia wykonaną pracę, niekoniecznie w formie bonusów finansowych, a na przykład w formie szkoleń i dawaniu możliwości rozwoju pracownikom. Jest to według mnie bardzo istotne, bo to powoduje, że człowiek nie stoi w miejscu, a cały czas się rozwija. Wiadomo, zarobki są bardzo ważne”. [pracujący\_10]

## Czy brak pracy jest problemem?

Osoby, które nie pracują (bierne zawodowo, bezrobotne oraz uczące się), poproszono o wskazanie, **czy to, że nie pracują, stanowi dla nich problem. Okazuje się, że status na rynku pracy bardzo mocno wpływa na odpowiedź na to pytanie – dla 2/3 bezrobotnych jest to problematyczne** (41% raczej tak i 24% zdecydowanie tak), podczas gdy **dla biernych zawodowo tylko w 1/3 przypadków stanowi to problem (kolejno dla nieuczących się: 22% i 13%, a dla uczących się: 23% i 8%)**. Szczegółowy rozkład odpowiedzi prezentuje Wykres 30. Dla dalszych analiz została wyliczona średnia ocen prezentująca, w jakim stopniu brak pracy jest problematyczny – im wyższa wartość wskaźnika, tym problem dotkliwszy. Uzyskana liczba wskazuje, że **brak pracy jest największym problemem dla osób bezrobotnych (3,69), natomiast jest znacząco mniejszym zmartwieniem dla biernych zawodowo nieuczących się (2,92) oraz dla biernych zawodowo uczących się (2,78)**.

Wykres 30. Czy brak pracy jest problemem?

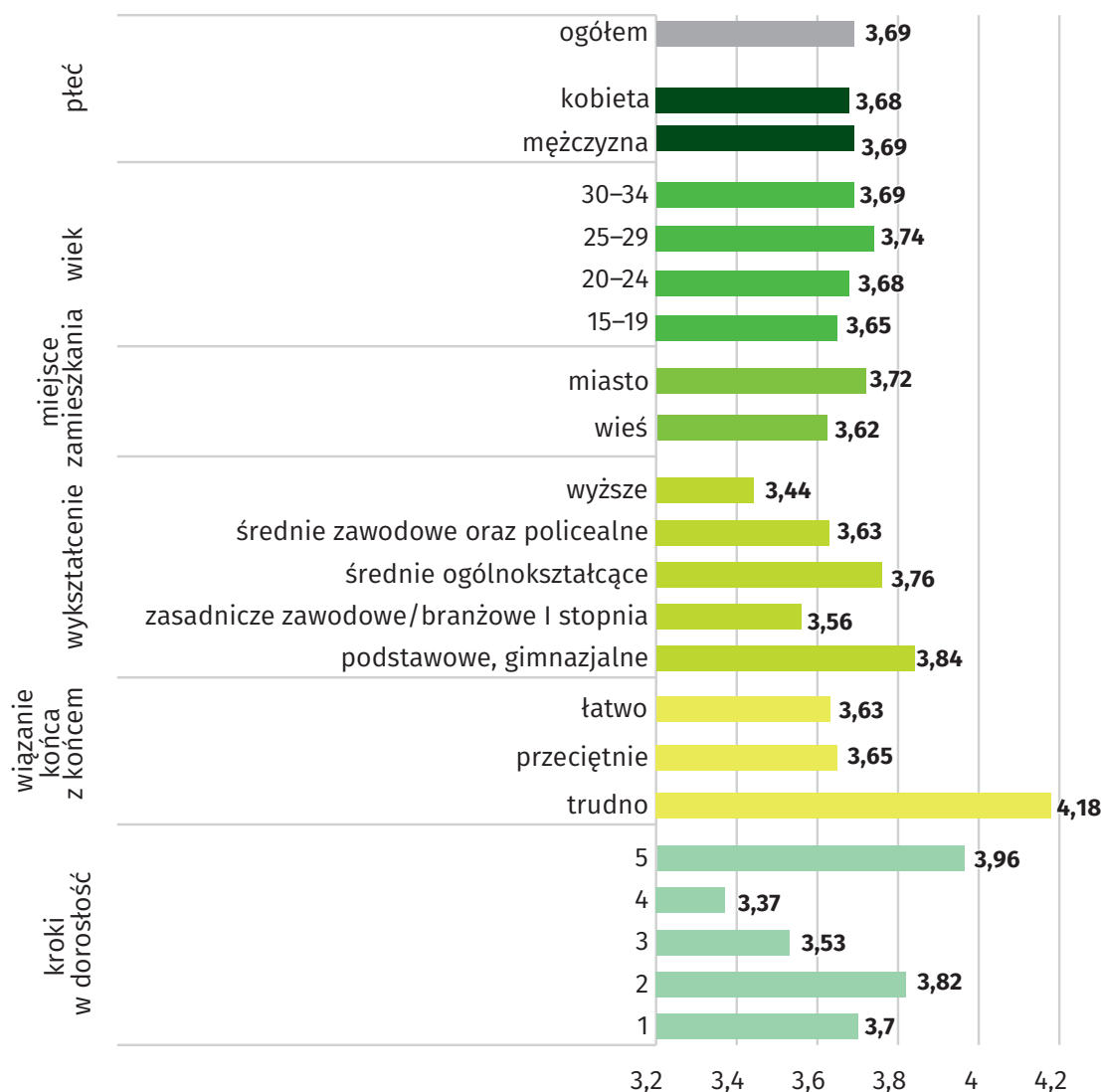


Źródło: Badanie, obliczenia własne.

Uśredniona informacja o tym, w jakim stopniu brak pracy jest problemem, pozwala zidentyfikować te cechy poszczególnych grup, które w największej mierze różnicują poziom trudności. Każda z grup badanych została zaprezentowana z punktu widzenia płci, wieku, miejsca zamieszkania, wykształcenia, sytuacji finansowej oraz tego, na ile danej osobie udało się „wkroczyć w dorosłość”.



**Wykres 31.** Postrzeganie braku pracy jako problem przez osoby bezrobotne, w ujęciu wybranych cech

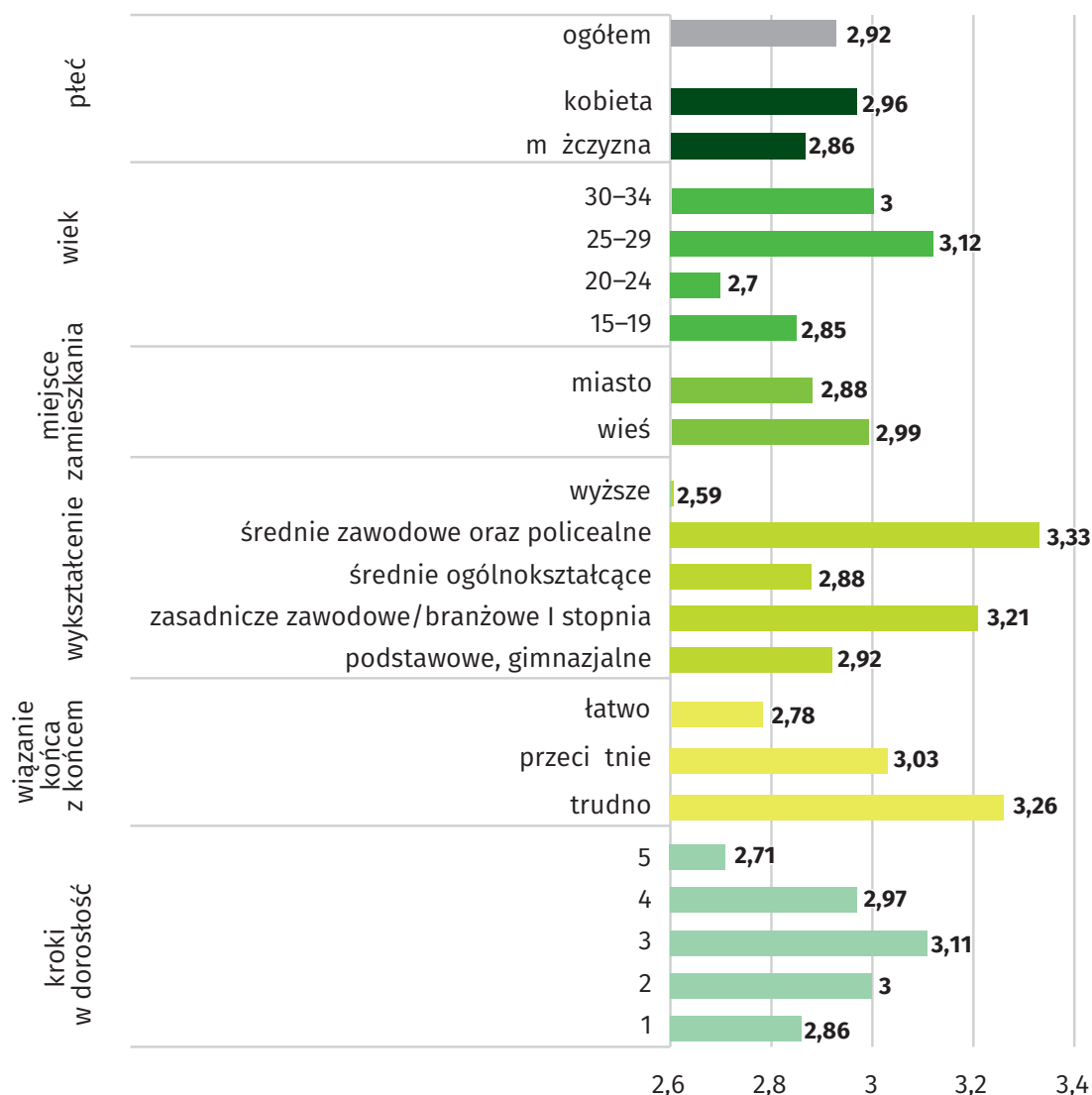


Źródło: Badanie, obliczenia własne.

W przypadku osób bezrobotnych przeciętny poziom problematyczności braku pracy wynosił 3,69. Powyżej tej średniej znalazły się osoby, które: z dużą trudnością wiążą koniec z końcem (4,18), w pełni wkroczyły w dorosłość – tutaj ci, którzy dokonali „ostatniego kroku w dorosłość”, czyli posiadają dzieci (3,96), posiadają wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne (3,84), są w wieku 25–29 lat (3,74), zamieszkują w miastach (3,72). **W grupie, dla której brak pracy stanowi problem, dominowały osoby, które cechują zobowiązania (tutaj posiadanie dzieci), mają problem z ich spełnieniem (wykształcenie podstawowe oraz średnie), co skutkuje złą sytuacją materialną (trudność wiązania końca z końcem).**



**Wykres 32.** Postrzeganie braku pracy jako problem przez osoby biernie zawodowo nieuczące się, w ujęciu wybranych cech



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

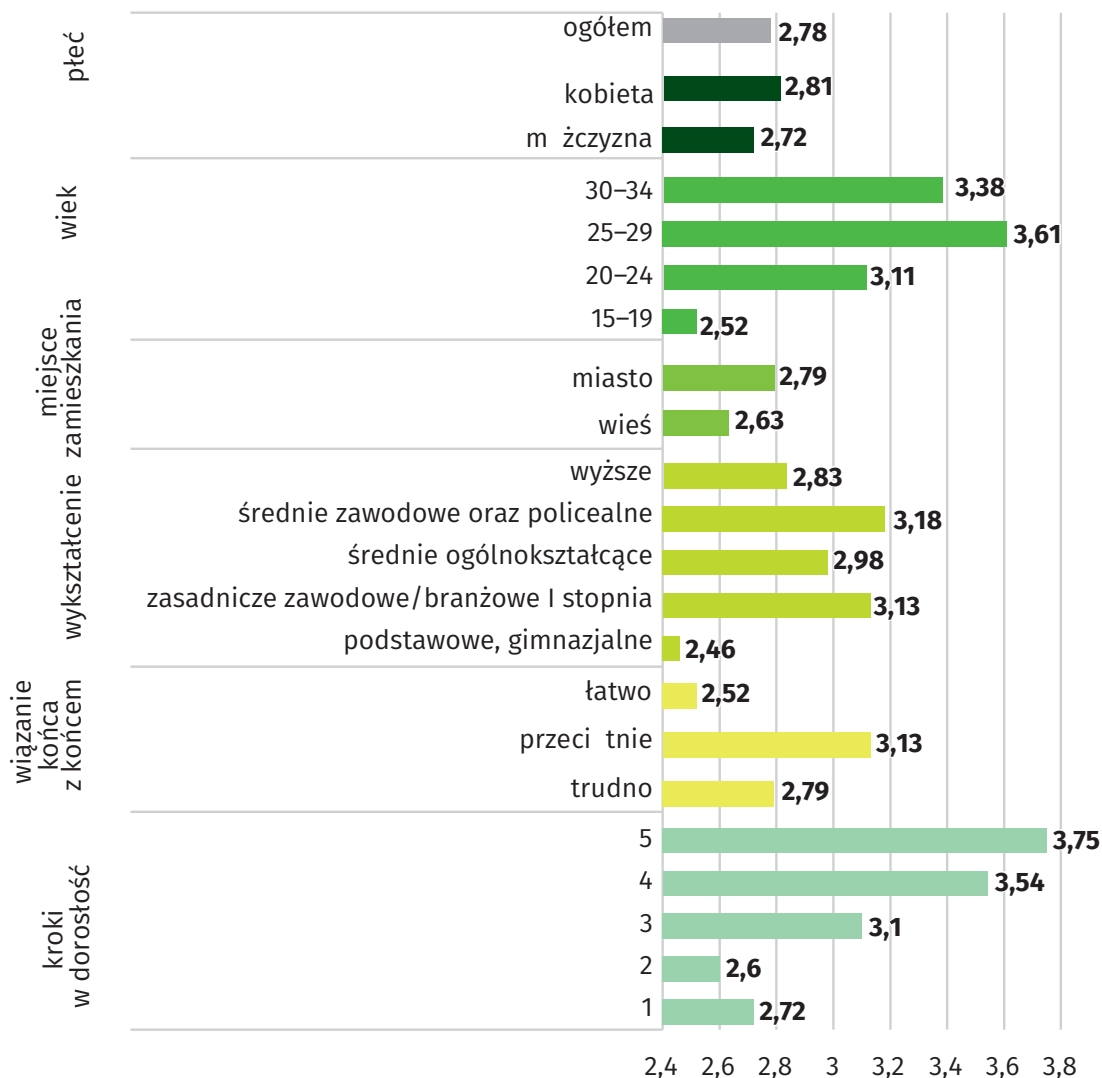
W przypadku osób biernych zawodowo nieuczących się przeciętny poziom problematyczności braku pracy wyniósł 2,92. Powyżej tej średniej znalazły się osoby, które: mają wykształcenie średnie zawodowe lub policealne (3,33) bądź wykształcenie zasadnicze zawodowe (3,21), z dużą trudnością wiążą koniec z końcem (3,26), są w wieku 25–29 lat (3,12), które są w połowie drogi do wejścia w dorosłość – tutaj ci, którzy dokonali 3 kroków w opisywanym kierunku (3,11), nieznacznie częściej osoby zamieszkujące na wsi (2,99) oraz kobiety (2,96). Tylko pojedyncze cechy wyróżniające poziom problematyczności braku pracy dla osób biernych zawodowo nieuczących się były podobne do tych dla osób bezrobotnych. Podobnie rzecz się miała z podobieństwem do sytuacji osób biernych zawodowo uczących się.



**Dla osób uczących się średni poziom problematyczności braku pracy wyniósł 2,78 i był bardzo zbliżony do wartości dla biernych zawodowo nieuczących się.** Mimo tej bliskości brak pracy był najbardziej problematyczny dla zupełnie innych grup (cech osób). Powyżej średniej znalazły się osoby, które: były stosunkowo blisko pełnej transycji w dorosłość (tutaj ci, którzy dokonali czterech lub trzech kroków w tym kierunku – kolejno 3,75 oraz 3,54), osoby najstarsze (w wieku 25–29 lat – 3,61 oraz 30–34 lat – 3,38), a także podobnie jak w przypadku biernych zawodowo nieuczących się osoby, które miały wykształcenie średnie zawodowe lub policealne (3,18), wykształcenie zasadnicze zawodowe (3,13) oraz o przeciętnej sytuacji finansowej (3,13). Ciekawe zjawisko kryje się za informacją o postrzeganiu braku pracy jako sytuacji problematycznej wśród osób powyżej 25. roku życia oraz 30. roku życia. Bardzo często osoby, które decydowały się na wydłużanie edukacji (studia doktoranckie, kolejne studia itp.) kosztem aktywności zawodowej, ujawniały problem z podjęciem zatrudnienia. Osoby „długotrwale uczące się”, niejednokrotnie o sporych osiągnięciach edukacyjnych, lecz bez żadnego doświadczenia zawodowego, mają dużą trudność w wejściu na rynek pracy.



**Wykres 33.** Postrzeganie braku pracy jako problem przez osoby biernie zawodowo uczące się, w ujęciu wybranych cech



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

Tytułem uzupełnienia powyższego wątku warto przyjrzeć się charakterowi obaw artykułowanych przez osoby, które nie mają pracy. **Brak aktywności był najczęstszym powodem obaw wskazywanym przez wszystkich respondentów** (bezrobotni 48%, bierni zawodowo 33%, uczący się 43%<sup>41</sup>). Kolejne, związane z brakiem pracy, występowały zmiennie, w zależności od statusu na rynku pracy. Uporządkowaną listę deklarowanych przez respondentów obaw prezentuje Wykres 34.

41 Każda z grup odpowiadała na tak samo brzmiące pytanie. Różnica pojawia się w średniej liczbie udzielonych odpowiedzi. Każdy bezrobotny oraz uczący się wskazał średnio 2,8 odpowiedzi, podczas gdy bierni zawodowo 2, stąd widoczne rzadsze wskazanie tej grupy na każdą z odpowiedzi. Mniejsza liczba udzielonych odpowiedzi może też świadczyć o pewnym wycofaniu społecznym biernych zawodowo.



**Osoby bierne zawodowo uznały, że brak pracy stanowi problem ze względu na trudną sytuację finansową (30%), rodzi obawy o wpadnięcie w uzależnienie (25%), powoduje, że osobę stać wyłącznie na wydatki związane z przeżyciem (22%), oraz zwiększa ryzyko, że im dłużej dana osoba nie pracuje, tym trudniej będzie jej wrócić do pracy (20%).**

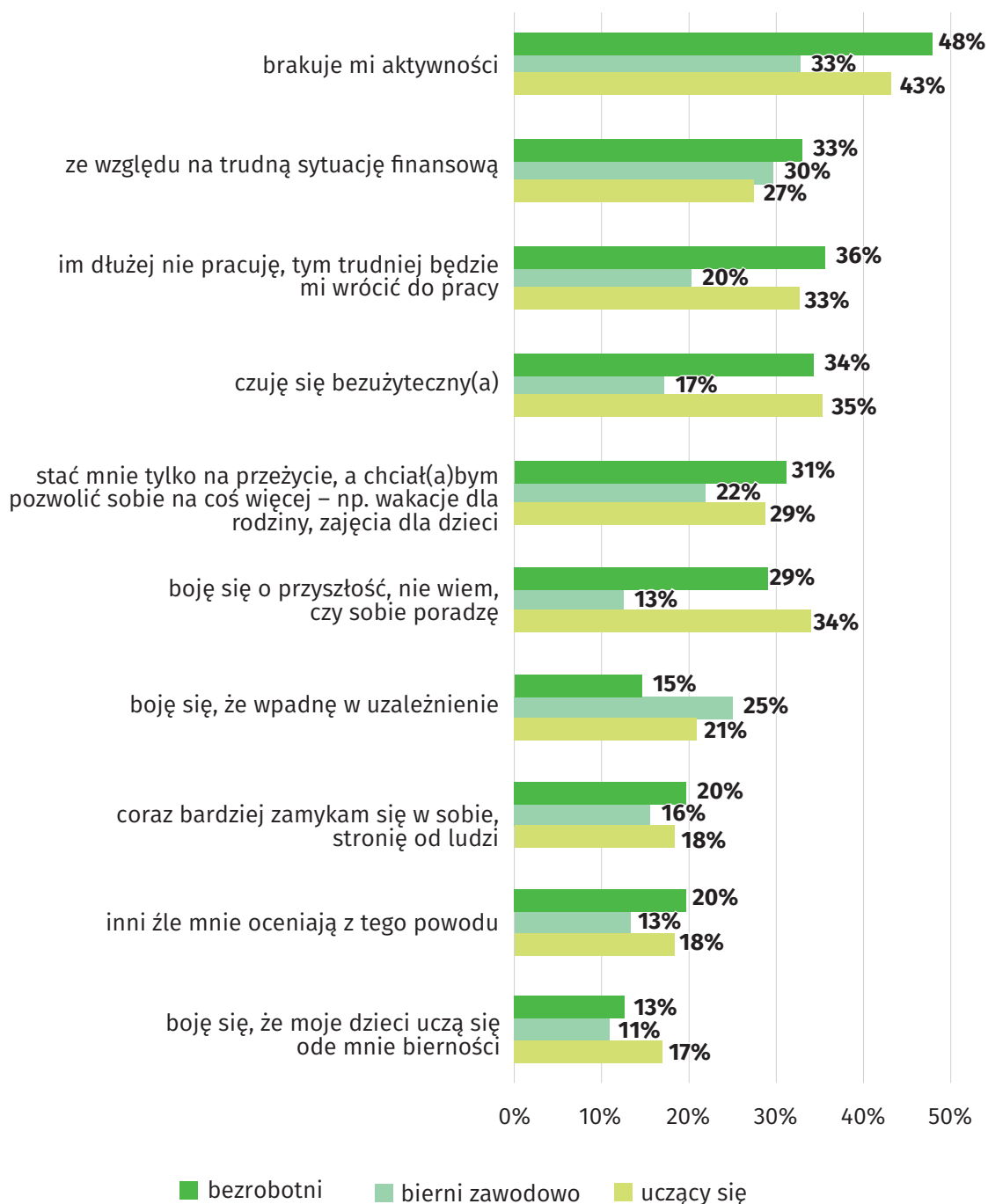
Z kolei osoby bezrobotne wśród obaw podkreślały, że **„im dłużej nie pracują, tym trudniej będzie im wrócić do pracy” (36%)**. Na kolejnych pozycjach uplasowały się takie odpowiedzi, jak: **poczucie bycia bezużytecznym (34%), trudna sytuacja finansowa (33%)** oraz ściśle z nią związana sytuacja, w której **respondent nie może pozwolić sobie na dodatkowe wydatki (31%)**.

**Osoby uczące się** wskazały na inne uporządkowanie problemów, które z ich punktu widzenia wiązały się z brakiem pracy. Były to: **poczucie bezużyteczności (35%), obawa o przyszłość i towarzysząca jej niepewność dotycząca poradzenia sobie w życiu (34%), świadomość tego, że im dłużej pozostaje się bez pracy, tym trudniej będzie do pracy powrócić (33%)**.





Wykres 34. Powody, dla których brak pracy stanowi problem



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

Wśród powodów najrzadziej wskazywanych przez wszystkich respondentów znalazły się obawy o to, że bierność zawodowa „przejdzie na dzieci”, będzie się niekorzystnie ocenianym przez innych oraz o izolację od innych osób przejawiającą się zamykaniem się w sobie oraz stronieniem od innych osób. Najradsze wskazania skłaniają ku przemyśleniu, dlaczego dla osób niepracujących mimo wszystko brak pracy nie stanowi problemu.



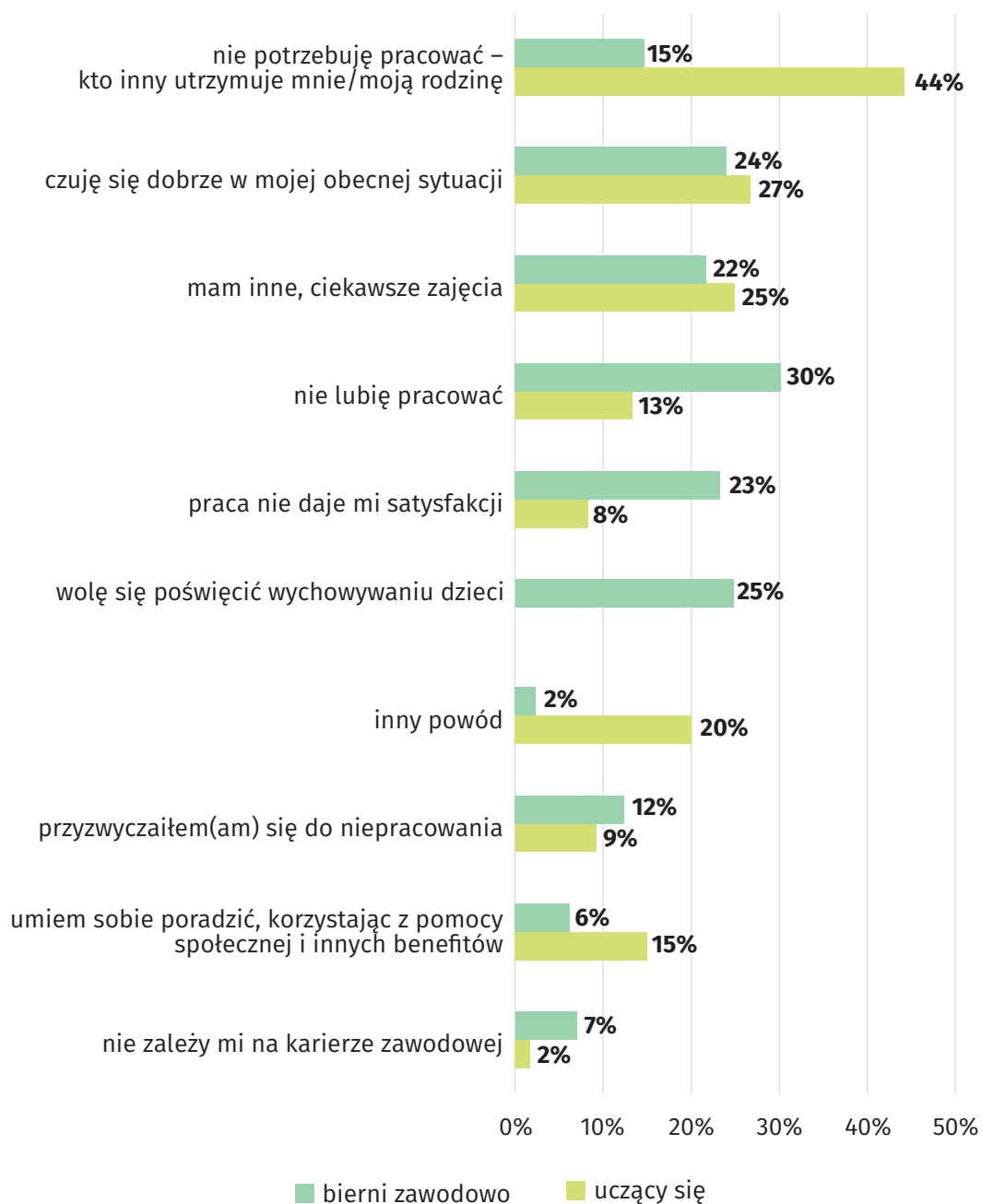
## Dlaczego brak pracy nie jest problemem?

Osoby bierne zawodowo, które wskazały, że brak pracy nie jest dla nich problemem (uczący się: 23% „raczej nie” i 19% „zdecydowanie nie”; bierni zawodowo nieuczący się: 12% „raczej nie” i 32% „zdecydowanie nie”), zapytano o to, dlaczego brak pracy nie jest problemem. Uzyskane odpowiedzi prezentowane są w rozbiciu na osoby bierne zawodowo uczące i nieuczące się. W tym miejscu warto przypomnieć, że osoby bierne zawodowo nie zabiegają o pracę (nigdy nie podjęły starań o pracę, zaniechały poszukiwań pracy z powodu trudności w jej znalezieniu lub z powodu innych czynników nie mogą jej podjąć) w odróżnieniu od osób bezrobotnych, które z definicji są zainteresowane pracą i powinny jej aktywnie szukać.

**Osoby uczące się wskazywały, że nie potrzebują pracować, gdyż ktoś inny je utrzymuje (44%).** Kolejno pod względem częstości wskazań znalazły się odpowiedzi: **komfortowa sytuacja, w której osoba się znajduje (27%),** oraz inne ciekawsze zajęcia (25%). **Z kolei osoby bierne zawodowo wskazywały w pierwszej kolejności niechęć do pracy („nie lubię pracować” 30%), następnie chęć poświęcenia się wychowaniu dzieci (25%), poczucie komfortu w sytuacji, w której osoba się znajduje (24%), oraz to, że praca nie daje satysfakcji (23%).**



Wykres 35. Powody, dla których brak pracy nie stanowi problemu



Źródło: Badanie, obliczenia własne.



---

## Dotychczasowe doświadczenie zawodowe

W zdobyciu dobrze płatnej pracy oprócz odpowiedniego wykształcenia ważne jest też doświadczenie. Ale aby móc je wykazać, trzeba zdobyć swoją pierwszą pracę, co jak podkreślali respondenci, jest trudnym wyzwaniem. Młodzi pracujący respondenci posiadali doświadczenie zawodowe przeważnie wyniesione z kilku miejsc pracy. Najczęściej pracowali w od dwóch do pięciu miejscach. Jedynie jeden respondent pracował u jednego pracodawcy. Wątek dotyczący zdobywania doświadczenia zawodowego był poruszany zarówno w trakcie badań jakościowych, jak i ilościowych.

Młodzi pracujący pozytywnie oceniali swoje dotychczasowe doświadczenia zawodowe. Był to dla nich owocny czas, w którym wiele się nauczyli. W swoich pierwszych pracach nauczyli się między innymi odpowiedzialności, samodzielności, nabyli dużo miękkich umiejętności, takich jak budowanie relacji międzyludzkich, umiejętność współpracy, pracy w zespole czy komunikacji.

---

„Na pewno [nauczyłam się – uzupełnia badaczka] cierpliwości, pracy z klientem, indywidualnego podejścia do klienta. Jeżeli chodzi o te najdłuższe stażem prace, były to prace typowo z klientem i dlatego wiem, jak jest to ważne. Myślę, że bez doświadczenia, jakie dały mi poprzednie miejsca pracy, nie odważyłabym się otworzyć firmy”. [pracująca\_3]

---

„Praca za granicą pomogła mi zrozumieć pewne kwestie związane ze światem, otworzyć się na nowe możliwości, pokonać lęki, doświadczyć nowych rzeczy. Inne prace też zawsze pomagały mi się otworzyć na coś nowego, dużo się w nich uczyłam”. [pracujący\_7]

---

„Myślę, że w poprzedniej pracy bardziej poznałem samą pracę, bo na studiach to jest tak naprawdę taka czysta teoria i człowiek nie jest w stanie poznać praktyki. W poprzedniej pracy mogłem rozpocząć od edukacji praktycznej, realizującej się przez program stażowy, mogłem się po prostu wdroić. Myślę, że to była mocna podstawa do tego, co teraz robię. Dzięki temu mogę się rozwijać”. [pracujący\_4]

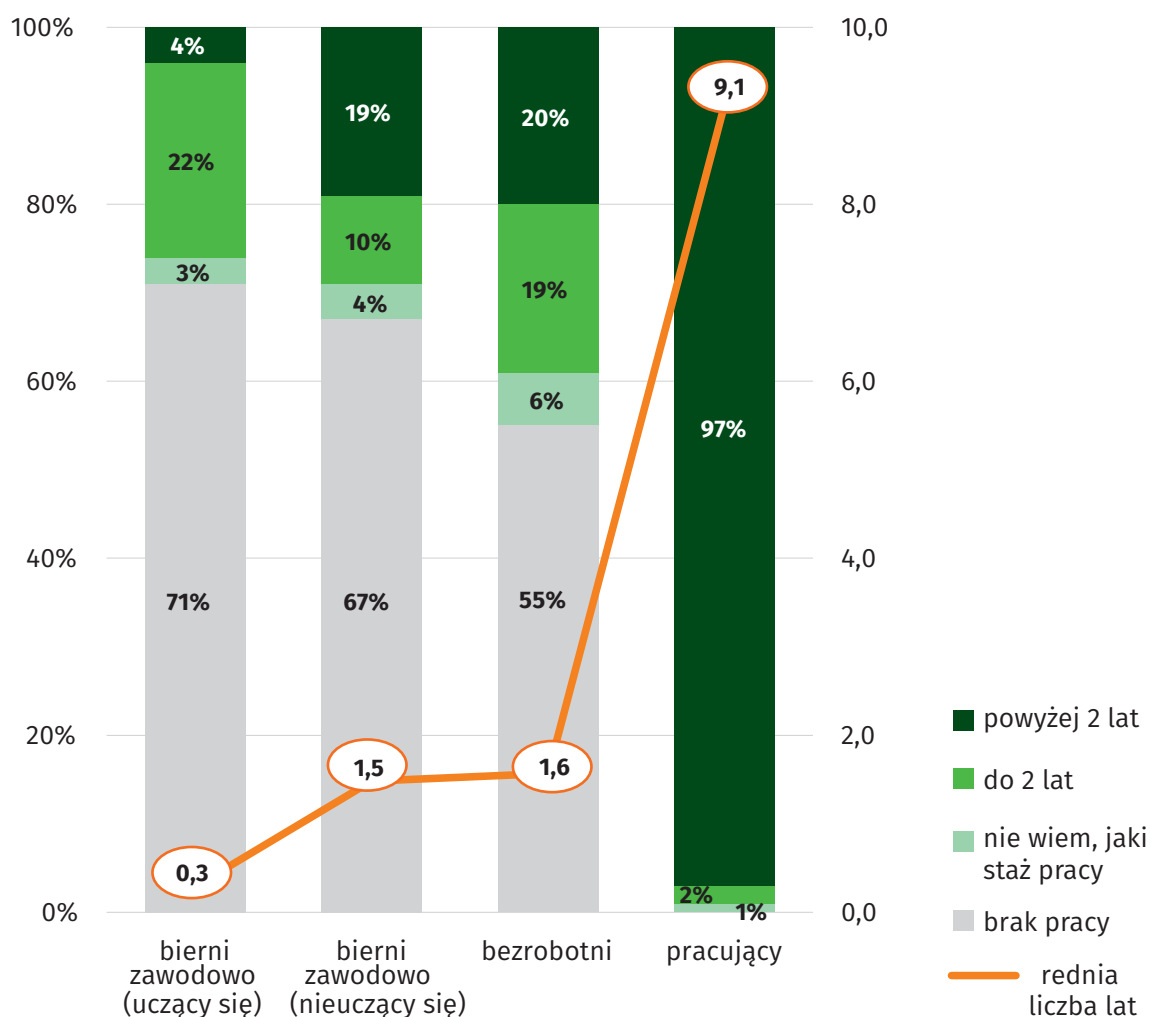
---

W badaniach ilościowych w grupie badanych obok osób pracujących znalazły się osoby, które mimo braku pracy w momencie realizacji badania mogły pochwalić się doświadczeniem zawodowym. Tego typu doświadczenie jest ważne zarówno ze względu na to, że umożliwia uzupełnienie wiedzy teoretycznej wyniesionej ze szkoły o aspekty praktyczne, jak również dlatego, że zdobywanie go odbywa się w prawdziwym środowisku pracy. Wykres 36 informuje, jakie doświadczenie w pracy zawodowej posiadają poszczególne osoby z analizowanych grup. Z zestawienia wynika, że jedynie osoby



pracujące cechują się w 100% doświadczeniem zawodowym, podczas gdy pozostałe grupy w niespełna połowie przypadków wykonywały jakąkolwiek pracę. **Brak jakiegokolwiek pracy dotyczył aż 71% biernych zawodowo uczących się, 67% osób biernych zawodowo nieuczących się oraz 55% osób bezrobotnych.** Największe doświadczenie w pracy zawodowej miały osoby bezrobotne, tj. 4%–20% wskazywało, że pracowało powyżej dwóch lat, 19% wskazało, że pracowało do dwóch lat, a 6% nie potrafiło wskazać stażu pracy. 1/3 osób biernych zawodowo nieuczących się kiedykolwiek pracowała – 19% wskazało na staż pracy powyżej dwóch lat, a 10% na staż pracy do dwóch lat. **Osoby bierne zawodowo uczące się miały najmniejszy staż pracy.** Zaledwie 4% wskazało na staż pracy powyżej dwóch lat, a 22% na staż pracy do dwóch lat.

**Wykres 36.** Doświadczenie w pracy zawodowej (skala lewa) oraz średnia liczba przepracowanych lat (skala prawa)



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

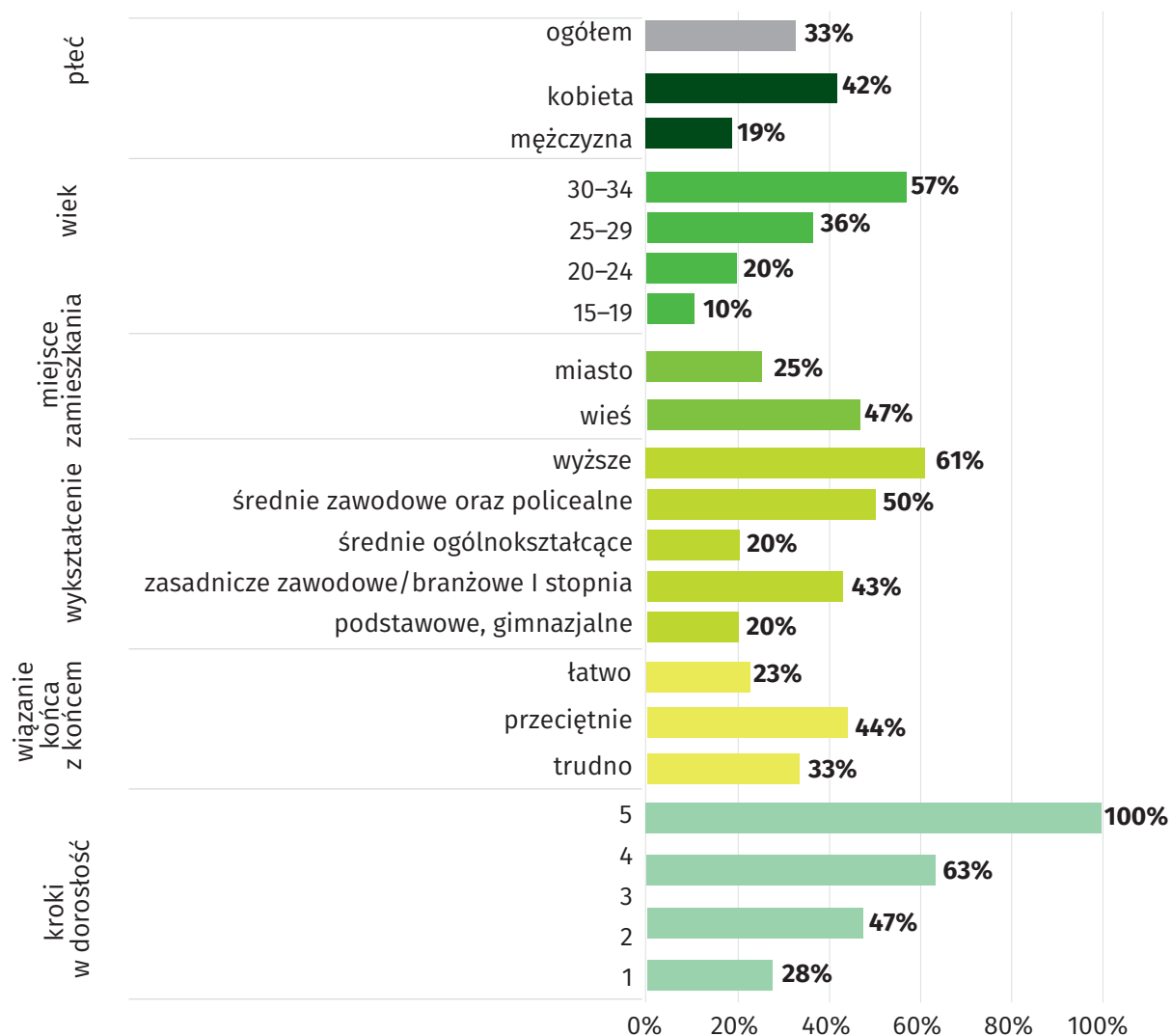


Ze zróżnicowaniem doświadczenia zawodowego bardzo dobrze koresponduje średni staż pracy. **W przypadku osób pracujących wyniósł on 9,1 lat, w przypadku osób bezrobotnych 1,6, a w przypadku biernych zawodowo nieuczących się nieznacznie mniej, tj. 1,5 roku, natomiast w przypadku osób uczących się niespełna 0,3 roku. Z miarami opisującymi staż pracy współgra informacja o średniej liczbie miejsc pracy:** dla pracujących to 3,92, podczas gdy dla uczących się 2,22, biernych zawodowo nieuczących się 3, a bezrobotnych 3,35. Dane pokazują duże podobieństwo pod względem analizowanych cech pomiędzy bezrobotnymi oraz biernymi zawodowo.

Na Wykresie 37 oraz Wykresie 38 zostały zaprezentowane zróżnicowane doświadczenia w pracy zawodowej z punktu widzenia wybranych cech badanych osób. Analiza została ograniczona wyłącznie do osób biernych zawodowo nieuczących się (poniżej) oraz uczących się (w dalszej części analizy). Osoby bezrobotne pod względem cech towarzyszących zdobywaniu doświadczenia zawodowego są zbliżone do osób biernych zawodowo nieuczących się – zostały jedynie wymienione, a prezentacja graficzna została pominięta. **Doświadczenie zawodowe wśród osób biernych zawodowo nieuczących się wykazało 33% badanych.** Większe doświadczenie zawodowe od przeciętnej wskazały osoby, które dokonały pełnej tranzykcji w dorosłość (100% – w tej kategorii większość stanowiły kobiety, które zdecydowały się na pozostawanie poza rynkiem pracy celem wychowania dzieci), z wykształceniem wyższym (61%), z wykształceniem średnim zawodowym oraz policealnym (50%), osoby pomiędzy 30. a 34. rokiem życia (57%) oraz osoby pomiędzy 25. a 29. rokiem życia (36%), zamieszkujące obszary wiejskie (47%) oraz kobiety (42%). Ze względu na sytuację finansową osób biernych zawodowo wyróżniały się osoby, które oceniały swoją sytuację jako przeciętną (44%).



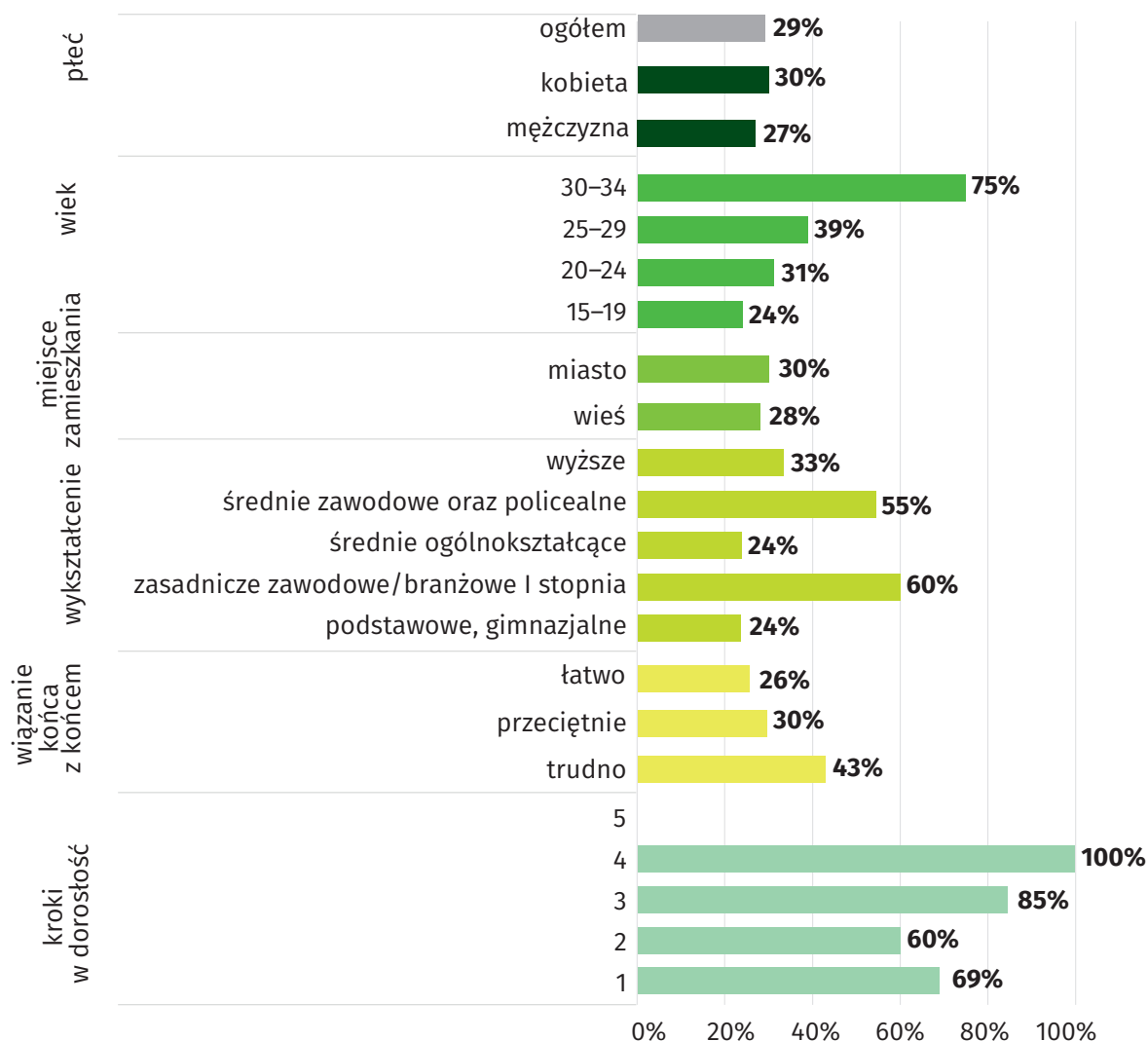
**Wykres 37.** Doświadczenie w pracy zawodowej osób biernych zawodowo nieuczących się ze względu na wybrane cechy



Źródło: Badanie, obliczenia własne.



**Wykres 38.** Doświadczenie w pracy zawodowej osób biernych zawodowo uczących się ze względu na wybrane cechy



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

W przypadku bezrobotnych **udział osób z doświadczeniem zawodowym wyniósł 46%**; poziom zróżnicowania w ujęciu analizowanych cech był podobny, lecz przeskalowany. Jedyny element odróżniający stanowiło większe doświadczenie zawodowe wśród mężczyzn (48% wobec 44% dla kobiet) oraz to, że poziom doświadczenia był najwyższy wśród osób, które swoją sytuację życiową określają jako trudną (62%).

W przypadku biernych zawodowo uczących się **udział osób z doświadczeniem zawodowym wyniósł 29%**, tj. nieznacznie mniej niż w przypadku biernych zawodowo nieuczących się (33%). Tym, co odróżnia te grupy ze względu na doświadczenie zawodowe, jest mniejsza dysproporcja doświadczenia z uwagi na płeć (30% kobiety, 27% mężczyźni), częstsze doświadczenie zawodowe osób uczących się i zamieszkujących w mieście (30%





wobec 28% wieś), dysponowanie doświadczeniem zawodowym głównie przez osoby, które kształciły się w szkołach o profilu zawodowym (zasadnicza zawodowa/branżowa I stopnia – 60% oraz średnie zawodowe i policealne – 55%). Ponadto większy udział doświadczenia zawodowego wykazują osoby, które mają trudną sytuację finansową (43%); wraz z poprawą sytuacji finansowej udział osób z doświadczeniem zawodowym maleje. Szczegółowe informacje znajdują się na wykresach 37 i 38.

Problemowi braku doświadczenia młodych ludzi w chwili rozpoczynania kariery zawodowej poświęcono dużo uwagi w grupie badanych pracujących. Wskazało na niego kilku respondentów. Podkreślili oni, że trudno jest znaleźć pracę zaraz po zakończeniu studiów, bez większego doświadczenia, a pracodawcy chętniej zatrudniają osoby z praktyką. Zwrócono uwagę, iż w związku tym, że rynek pracy jest dla nich nowością, młodzi pracownicy są bardziej narażeni na nadużycia ze strony pracodawcy, takie jak nieuczciwość, nieodpłatne nadgodziny czy zbyt niskie wynagrodzenie. Wskazano również na trudność znalezienia takiej pracy, która odpowiada zainteresowaniom, a także którą pracownik będzie lubić. Potwierdza to, jak ważne dla młodego pokolenia jest nie tylko to, aby praca przynosiła odpowiednie wynagrodzenie, ale również aby się dobrze w niej czuli.

---

„Najtrudniejsze jest to, że często pracodawcy potrzebują kogoś z doświadczeniem; żeby pracownik miał 20 lat, a już 30 lat doświadczenia. Często młodzi ludzie zniechęcają się do wysyłania CV w odpowiedzi na ogłoszenia z wymaganiami, których nie spełniają, choć być może – tak było w moim przypadku – dostaliby tę pracę. Czasami liczy się osoba, bo wszystkiego można się nauczyć [...]. To jest ważne, przynajmniej według mnie”. [pracujący\_5]

---

„Brak doświadczenia, bo najczęściej szukają osób z doświadczeniem. Brak jasnych planów, czasami za duże oczekiwania względem pracodawcy”. [pracujący\_7]

---

„Wydaje mi się, że jest taka tendencja u niektórych pracodawców, żeby jednak jakoś wyzyskać trochę tego pracownika z korzyścią dla siebie. Jeżeli jest to młoda osoba, która nie ma doświadczenia, jest to pierwsza czy druga praca, to często takie osoby pozwalają sobie na więcej i jeśli trafią na pracodawcę, który zachowuje się nie fair w stosunku do nich, to myślę, że mogą mieć nefajne doświadczenia, mogą być wykorzystywane czy też czas pracy może być naginany. Takie widzę problemy”. [pracujący\_10]

---

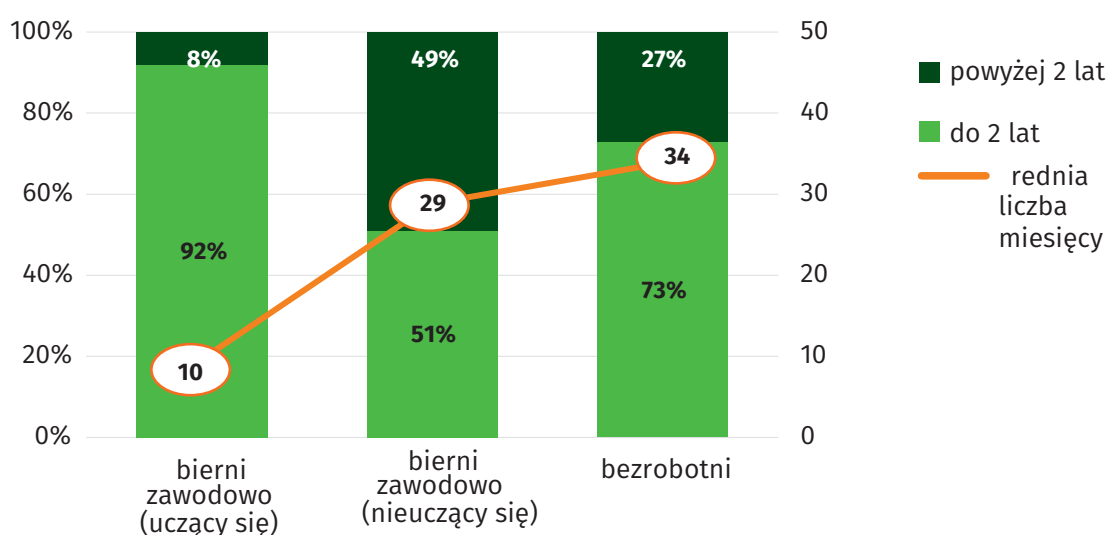
„Teraz jest średni okres na poszukiwanie pracy, ponieważ jest koniec roku i mało kto w tym momencie zatrudnia. Podejrzewam, że od stycznia tych miejsc pracy będzie dużo więcej. Sezonowość to też jest na pewno duża trudność, którą ja na przykład napotkałam na swojej drodze”. [pracująca\_6]

---



Mając na względzie udział osób posiadających jakiegokolwiek doświadczenie zawodowe, warto zwrócić uwagę, ile czasu upłynęło od momentu zakończenia ich ostatniej aktywności zawodowej. Informacja na poniższym wykresie uwzględnia te osoby, które posiadały jakąkolwiek pracę oraz potrafiły określić moment zakończenia ostatniego zatrudnienia. **Okazuje się, że najkrótszą przerwę w zatrudnieniu deklarowali uczący się – 92% osób z jakimkolwiek doświadczeniem zawodowym miało przerwę nie trwającą dłużej niż 2 lata. Analogiczna miara dla bezrobotnych wyniosła 73%, a dla biernych zawodowo 51%.** Dla wszystkich, którzy potrafili wskazać moment ostatniego zatrudnienia, wyliczono **średni czas pozostawania bez pracy – najkrótszy był dla osób uczących się (10 miesięcy), następnie biernych zawodowo nieuczących się (29 miesięcy), a najdłuższy dla bezrobotnych (34 miesiące).**

**Wykres 39.** Udział osób ze względu na czas pozostawania bez pracy (skala lewa) oraz średnia liczba miesięcy bez pracy (skala prawa)



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

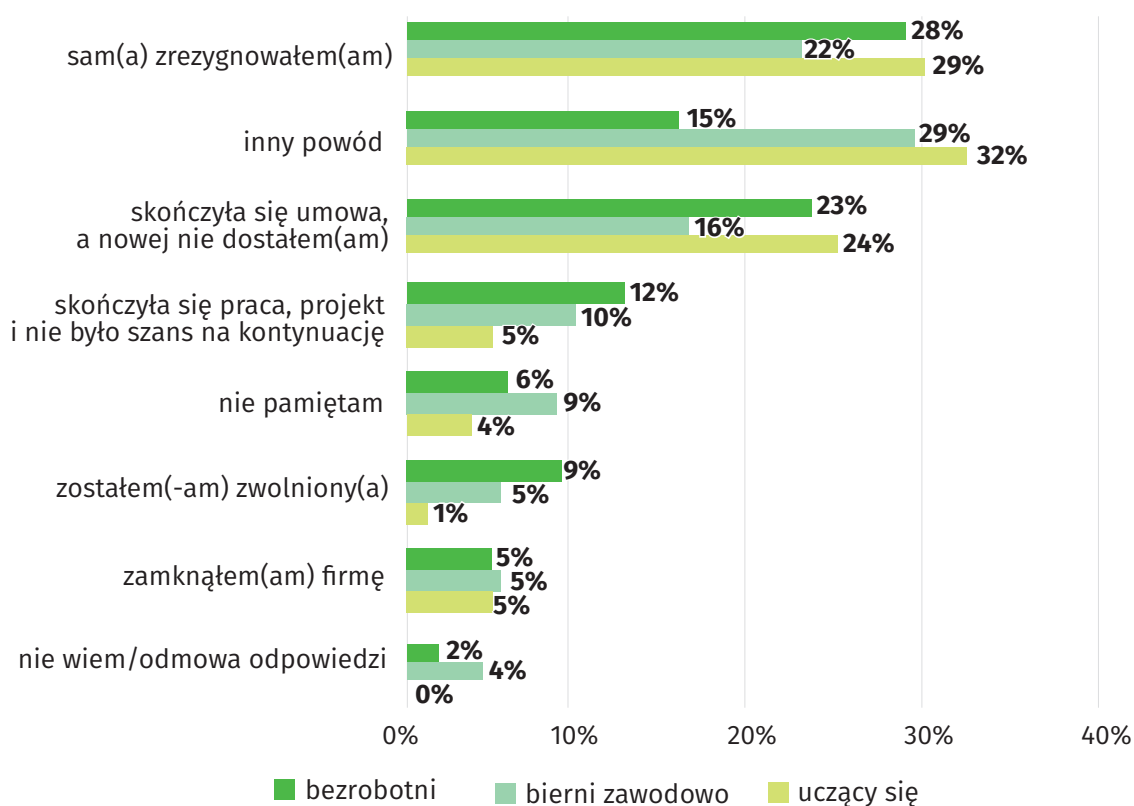
**Osoby, które pracowały, poproszono o wskazanie powodu, dla którego nie wykonują ostatnio świadczonej pracy. Najczęstsze wskazanie dotyczyło samodzielnej rezygnacji** (w każdej z grup aktywności zawodowej odpowiedź ta miała powyżej 20% wskazań – vide Wykres 40). Osoby bierne zawodowo najczęściej dopowiadały, że rezygnacja (22%) wynikała albo z niskiego wynagrodzenia, albo potrzeby zajęcia się dzieckiem. W przypadku osób uczących się rezygnacja (29%) była spowodowana końcem wakacji oraz rozpoczęciem nauki szkolnej, co sygnalizuje, że praca miała charakter czysto sezonowy. **Z kolei osoby bezrobotne wskazywały, że zrezygnowały z pracy (28%) przede wszystkim ze względu na niskie zarobki oraz złą atmosferę w pracy.**



Drugą kategorię pod względem wskazań stanowił „inny powód”, za którym najczęściej kryły się odpowiedzi podobne do tych, których udzielano przy okazji komentowania decyzji o samodzielnej rezygnacji z pracy. W przypadku osób biernych zawodowo (29%) były to ciąża, macierzyństwo lub zajmowanie się dziećmi, dla osób uczących się (32%) nauka, a dla bezrobotnych (15%) zakończenie współpracy.

Kolejno wskazywano przyczyny wynikające z czasowego charakteru zatrudnienia, tj. zakończenie umowy lub projektu bez szans na kontynuację zatrudnienia.

Wykres 40. Powody braku świadczenia pracy przez respondenta



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

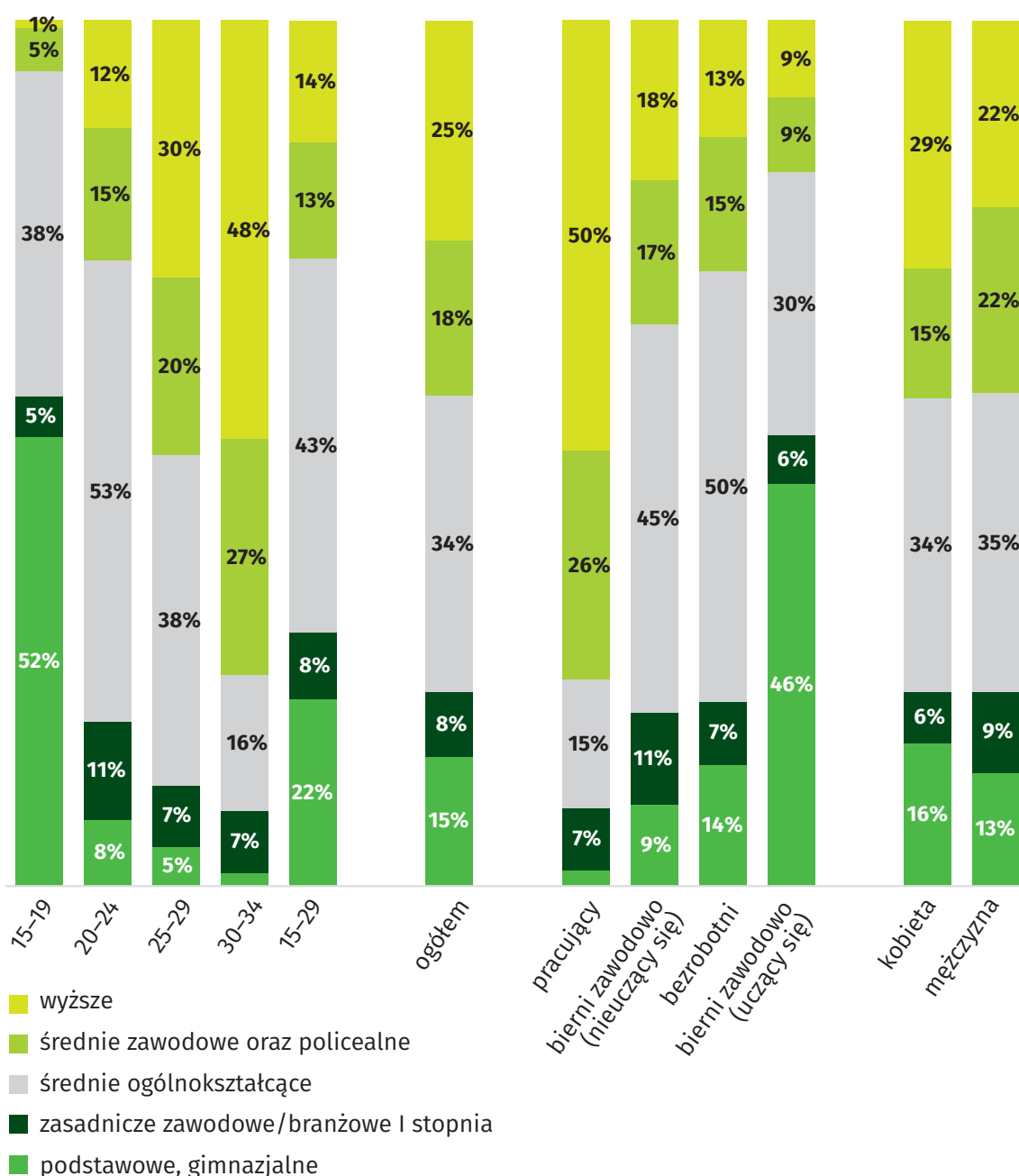
Spośród wszystkich respondentów 5% wskazało, że nie wykonuje pracy, gdyż zamknęło firmę. Pytanie o przyczynę niewykonywania ostatnio świadczonej pracy dotyczyło tylko tych osób, które kiedykolwiek pracowały. Stąd wskazania 5% respondentów, którzy zamknęli firmę, w gruncie rzeczy dotyczą pojedynczych osób (11 bezrobotnych, 5 biernych zawodowo nieuczących się oraz 4 biernych zawodowo uczących się). Dalsze opisywanie tej małej grupy w oparciu o kolejne przekroje traci uzasadnienie. W tym miejscu można jedynie dodać, że w przypadku bezrobotnych trzy rozwiązane firmy były założone z wykorzystaniem dotacji z powiatowego urzędu pracy, a w przypadku biernych zawodowo nieuczących się dwie, podobnie jak w przypadku biernych zawodowo uczących się.



## Podnoszenie kwalifikacji

W zdobyciu oraz utrzymaniu dobrze płatnej pracy oprócz odpowiedniego przygotowania teoretycznego oraz doświadczenia zawodowego konieczne jest również ciągłe doskonalenie posiadanych kompetencji. Zagadnienie to będzie poruszane w tym podrozdziale. Respondenci biorący udział w badaniu cechowali się różnym wykształceniem – wynika to bezpośrednio z zaproponowanego kwotowego doboru próby odwzorowującego rozkład tej cechy w populacji.

Wykres 41. Poziom wykształcenia ze względu na status oraz wiek



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

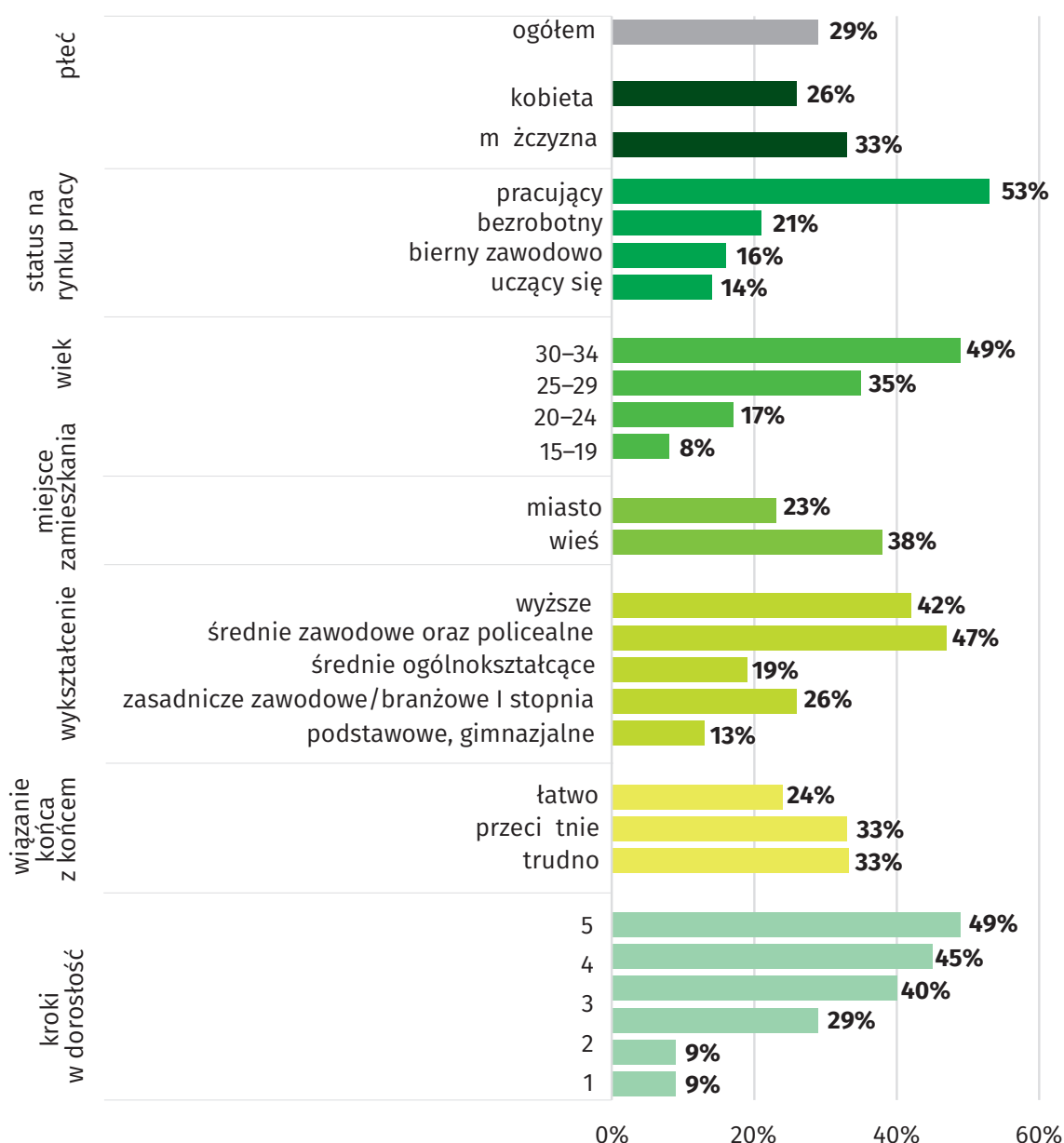


Wykres 41 prezentuje rozkład wykształcenia w grupach wydzielonych ze względu na status na rynku pracy, wiek oraz płeć. Przeciętnie 1/4 przebadanych młodych Małopolan legitymowała się wykształceniem wyższym, 18% średnim zawodowym oraz policealnym, 34% średnim ogólnokształcącym, 8% zasadniczym zawodowym/branżowym I stopnia, a 15% podstawowym lub gimnazjalnym. **Rozkład wykształcenia zmienia się wraz z wiekiem – im osoba starsza, tym częściej dysponuje wykształceniem, któremu odpowiada większa liczba lat nauki.** Stąd w grupie 15–19 lat dominują osoby z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym (52%), podczas gdy w grupie najstarszych respondentów najwięcej osób ma wykształcenie wyższe (48%). Z powodu takiego rozkładu tych dwóch cech w gronie osób pracujących najwyższy jest udział osób z wyższym wykształceniem (50%), a najniższy z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym (2%). Z tego samego powodu dokładnie odwrotna sytuacja utrzymuje się w grupie osób uczących się. **W przypadku płci widać, że kobiety dużo częściej uzyskują wyższe wykształcenie** (29% wobec 22% wśród mężczyzn), **podczas gdy rzadziej decydują się na wykształcenie średnie zawodowe oraz policealne** (kolejno: 15% i 22%), a także zasadnicze zawodowe/branżowe I stopnia (kolejno: 6% i 9%). Sytuacja, w której kobiety częściej dysponują wykształceniem, któremu odpowiada zwiększona liczba lat nauki (wyższe) – a co za tym idzie, kobiety dłużej pozostają w systemie edukacji i częściej się doksztalają – jest dobrze rozpoznany trendem utrzymującym się od lat.

**Respondentów zapytano o to, czy posiadają dodatkowe kwalifikacje. Jedynie 29% wskazało, że tak. Najintensywniej te kwestię różnicuje status na rynku pracy – aż 53% pracujących posiada dodatkowe kwalifikacje, podczas gdy tylko 14% uczących się wskazało, że ma dodatkowe kwalifikacje.** Zjawiska te wyraźnie współwystępują ze sobą; z jednej strony dodatkowe kwalifikacje są warunkiem zdobycia pracy, z drugiej posiadanie pracy sprzyja podnoszeniu i zdobywaniu nowych kwalifikacji.



**Wykres 42.** Posiadacze dodatkowych kwalifikacji zawodowych ze względu na wybrane cechy



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

**Kolejne cechy w prezentowanych obszarach, które determinują nabywanie dodatkowych kwalifikacji, są powiązane z zatrudnieniem, czyli najstarsza grupa wiekowa (30-34 lata – 49%), pełna tranzycja w dorosłość (49%) oraz wykształcenie wyższe (42%), a także średnie zawodowe oraz policealne (47%).** Zdobywanie dodatkowych umiejętności nieznacznie częstsze jest wśród mieszkańców wsi (38%), mężczyzn (33%) oraz osób, które oceniają swoją sytuację finansową jako przeciętną (33%) lub trudną (33%). Szczegółowy rozkład cech, które sprzyjają nabywaniu dodatkowych kwalifikacji, prezentuje Wykres 42.



W tym miejscu pojawia się pytanie o to, jaką rolę w życiu zawodowym młodych osób odgrywa zdobywanie dodatkowych kwalifikacji. Czy jest ono warunkiem zdobycia pracy w sytuacji, w której umiejętności wyniesione ze szkoły, nie wystarczają do podjęcia zatrudnienia, czy też podnoszenie kwalifikacji jest konieczne dla pomyślnego rozwoju kariery, w myśl zasady: kto nie porusza się do przodu, ten się cofa? Chcąc odpowiedzieć na te pytania, sprawdzono, jak wyglądają dodatkowe kwalifikacje wybranej, względnie licznej i jednorodnej grupy, tj. osób pracujących z wyższym wykształceniem (N = 246). Lista posiadanych dodatkowych kwalifikacji będzie prezentowana w trzech grupach wydzielonych ze względu na subiektywną ocenę sytuacji finansowej. **Założenie jest takie, że w grupie osób, dla których utrzymanie się nie stanowi większego wyzwania, częstsze będą sytuacje, w których osoba dysponuje dodatkowymi kwalifikacjami rozwijającymi dotychczas zdobytą wiedzę i będą one związane z kompetencjami, które dają wyższe wykształcenie, podczas gdy w gronie osób, które z trudem wiążą koniec z końcem, częstsze będzie dysponowanie dodatkowymi kwalifikacjami wykraczającymi poza zbiór kompetencji związanych z wyższym wykształceniem.** W drugim przypadku będziemy mieli do czynienia z sytuacją, gdy zdobywanie dodatkowych kwalifikacji będzie poniekąd wymuszone trudnymi warunkami bytowymi i nie do końca związane z rodzajem wykształcenia. W gronie pracujących z wyższym wykształceniem udział osób posiadających dodatkowe kwalifikacje wśród tych, którym wiązanie końca z końcem nie sprawia trudności, wyniósł 50% (N = 108), wśród przeciętnie radzących sobie 44% (N = 120), a wśród z trudem radzących sobie 56% (N = 18). Wskazane przez respondentów dodatkowe kwalifikacje zapisane w wersji oryginalnej zostały zaklasyfikowane do trzech grup: tych, które związane są z wykształceniem zawodowym, tych, które związane są z wykształceniem wyższym, oraz tych, które związane są z kompetencjami ogólnymi wraz z tymi, które trudno było jednoznacznie przyporządkować do jednej z dwu wcześniej wymienionych grup.

Poniższe dwie tabele prezentują dodatkowe kwalifikacje osób, które cechowały się trudną sytuacją finansową (10 wymienionych kwalifikacji), oraz tych, którzy cechowali się dobrą sytuacją finansową (54 kwalifikacje). W przypadku pierwszej grupy dostrzegalna jest względna równowaga wskazań w trzech grupach, podczas gdy w drugiej zdecydowana przewaga kwalifikacji zaklasyfikowanych do grupy związanych z wyższym wykształceniem, co będzie przemawiać za tym, że młodzi pracujący są zorientowani na uzupełnianie kwalifikacji zgodnie z typem wykształcenia. Ponadto widać, że **częstsze posiadanie kwalifikacji niezwiązanych z najwyższym osiągniętym poziomem wykształcenia (tutaj wyższym) współwystępuje z trudniejszą sytuacją finansową.**



**Tabela 6.** Lista dodatkowych kwalifikacji (pisownia oryginalna) osób, które z trudem wiążą koniec z końcem (56%)

Kwalifikacje związane z wykształceniem zawodowym	Kwalifikacje ogólne	Kwalifikacje związane z wykształceniem wyższym
hydraulik, spawacz	szkolenia, kursy	uprawnienia radcy prawnego
technik pdr [usuwanie wgnieceń karoserii samochodowych bez konieczności lakierowania]	prawo jazdy, języki	zamówienia publiczne – szkolenia i kursy
ochrona imprez masowych	język angielski, czeski	księgowość, rachunkowość
		marketing

Źródło: Badanie, obliczenia własne.

**Tabela 7.** Lista dodatkowych kwalifikacji (pisownia oryginalna) osób, którym wiązanie końca z końcem nie sprawia trudności (50%)

Kwalifikacje związane z wykształceniem zawodowym	Kwalifikacje ogólne	Kwalifikacje związane z wykształceniem wyższym
kursy zawodowe	certyfikaty	członek izby inżynierów budownictwa
technik BHP	certyfikaty branżowe	certyfikat głównej księgowej
technik ekonomista	certyfikaty: finanse i zarządzanie	certyfikat związany z bezpieczeństwem komputerowym
technik hotelarz	język angielski na poziomie zaawansowanym	drugi kierunek studiów, certyfikat IST, certyfikat CAE, uprawnienia pedagogiczne
	język angielski, holenderski	dotatkowe uprawnienia
	językowe	farmaceutyczne
	księgowość	grafik komputerowy
	kurs z księgowości	instruktor nauki jazdy
	kursy	instruktor pilatesu, muzykoterapeuta
	kursy informatyczne	instruktor sensoracji sensorycznej
	kurs księgowości	kurs językowy, kurs zarządzania jakością
	kursy pielęgniarstwa	kurs trenera personalnego, instruktora siłowni
	prawo jazdy kat. B	kursy rysowania 3D
	prawo jazdy kat. B, język angielski	logopeda
	szkolenia	pedagog





Kwalifikacje związane z wykształceniem zawodowym	Kwalifikacje ogólne	Kwalifikacje związane z wykształceniem wyższym
		pośrednik nieruchomości
		programista
		rzeczoznawca majątkowy, uprawnienia z geodezji
		specjalizacja onkologiczna
		studia podyplomowe (x2)
		studia podyplomowe – BHP (x2)
		studia podyplomowe data science
		studia podyplomowe, certyfikaty zarządzania projektami
		terapeuta pedagogiczny, autyzm i zespół Aspergera
		tworzenie stron internetowych
		tytuł zawodowy adwokata
		ukończone certyfikaty językowe, inspektor pracy
		uprawnienia budowlane (x2)
		uprawnienia na wózki widłowe i certyfikat LIN, SixSigma
		uprawnienia projektowe
		zarządzanie kulturą – licencjat
		znajomość office, angielski, systemy transportowe, programy operacyjne

Źródło: Badanie, obliczenia własne.

**W trakcie badania zapytano respondentów, czy w ostatnich 12 miesiącach uczestniczyli w jakiejkolwiek formie zdobywania wiedzy lub rozwijania umiejętności zawodowych (typu: szkolenia, warsztaty, webinarium, konferencja, kurs itd.). Tylko 37% respondentów odpowiedziało twierdząco.** Dane identyfikujące podnoszenie kompetencji przez osoby dorosłe publikowane w Eurostacie<sup>42</sup> wskazują, że **udział osób w wieku 25–64, które w ostatnich czterech tygodniach poprzedzających badanie odbyły formalne lub pozaformalne kształcenie bądź szkolenie, w 2022 roku**

42 Za: <https://ec.europa.eu>.



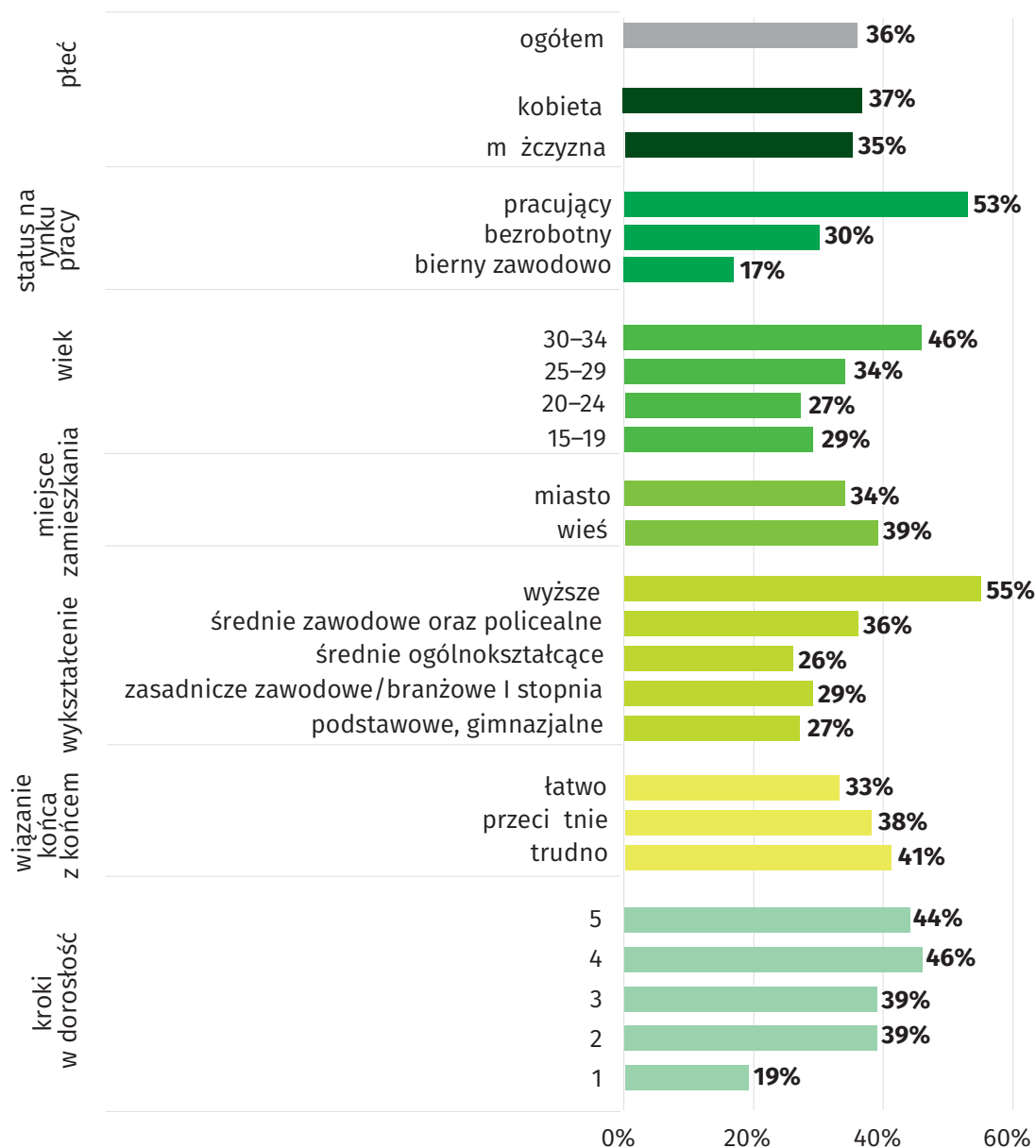
**w Małopolsce wyniósł 12,7% i był znacząco wyższy od średniej dla Polski (7,6%).** Warto zwrócić uwagę na trzy zasadnicze różnice w definicji wskaźnika. Po pierwsze okres, który poddawany jest ocenie w badaniu, z którego dane publikowane są w Eurostacie, jest dużo krótszy (cztery tygodnie wobec dwunastu miesięcy w badaniu młodych Małopolan). Po drugie wskaźnik publikowany przez Eurostat odnosi się do szerszej grupy wiekowej (25–64 lata wobec 15–34 lat w badaniu młodych Małopolan). Po trzecie, w badaniu młodych Małopolan do grupy włączone były osoby uczące się, które z definicji uczestniczą w procesie kształcenia (największa reprezentacja w grupie 15–24 lata, która całkowicie wyłączona była z badania, dla którego prezentowany jest wskaźnik Eurostatu). Różnica prezentowanych wartości wskaźników w decydującej mierze jest pochodną przedstawionych rozbieżności definicyjnych. Celem wyeliminowania możliwych do uwzględnienia czynników wpływających na wskaźnik w prezentacji miary podnoszenia kompetencji nie będą ujmowane osoby uczące się. Zabieg taki spowodował zmniejszenie wartości wskaźnika dla młodych Małopolan z 37% do 36%.

Wyniki prezentowane w Eurostacie pokazują, że w Małopolsce popularność podnoszenia kompetencji jest wyższa wśród kobiet (13,7%) niż wśród mężczyzn (11,7%). Podobny obraz wyłania się z badania wśród Małopolan, gdzie różnica również wynosi 2 p.p. (37% dla kobiet wobec 35% dla mężczyzn). Jak można się było spodziewać, **osoby, które posiadają dodatkowe kwalifikacje, częściej uczestniczą w procesie podnoszenia kompetencji (56%) niż ci, którzy dodatkowych kwalifikacji nie posiadają (26%).** **Warte podkreślenia jest również to, że częstsze podnoszenie kompetencji ma miejsce w tych samych grupach analizowanych cech, co posiadanie dodatkowych kwalifikacji zawodowych.**

**W podnoszeniu kompetencji w okresie ostatnich dwunastu miesięcy najczęściej uczestniczyły osoby, które legitymowały się wyższym wykształceniem (55%), pracowały (53%), należały do najstarszej grupy wiekowej 30–34 lata (46%), dokonały pełnej tranzykcji w dorosłość (44%) lub do pełnej tranzykcji pozostał im jeden krok (46%), mieszkaly na wsi (39%) oraz cechowała je trudna sytuacja finansowa (41%).** W przypadku ostatniej opisywanej cechy widać, że uczestnictwo w procesie podnoszenia kompetencji jest bezpośrednio związane z sytuacją finansową: im jest ona lepsza, tym udział w podnoszeniu kompetencji niższy. Celem prześledzenia pozostałych cech różnicujących poziom uczestnictwa w kształceniu całościowym młodych Małopolan warto przeanalizować poniższe zestawienie.



**Wykres 43.** Udział osób, które w ostatnich dwunastu miesiącach uczestniczyły w jakiegokolwiek formie zdobywania wiedzy lub rozwijania umiejętności zawodowych, w podziale na wybrane cechy



Źródło: Badanie, obliczenia własne<sup>43</sup>.

Jedynie 30% osób bezrobotnych deklarowało, że w ostatnich dwunastu miesiącach uczestniczyło w jakiegokolwiek formie zdobywania wiedzy lub rozwijania umiejętności zawodowych. W wywiadach IDI rozszerzono perspektywę czasową i zapytano, czy respondenci doszkalali się w ciągu ostatnich dwóch lat. Zdecydowana większość bezrobotnych stale podnosi swoje kompetencje, głównie poprzez szkolenia i kursy.

43 Z obliczeń oraz zestawienia zostały wyłączone osoby uczące się.

---

„Tak, doszkałem się. Uczestniczyłem w kursach w szkole dla przyszłych terapeutów; jestem teraz w trakcie tego szkolenia i to jest coś, z czym wiąże największe nadzieje na przyszłość”. [bezrobotny 1]

---

Tak, miałam praktyki zawodowe przez dwa miesiące w szkole i byłam na kursie zarządzania i rozwoju”. [bezrobotna 10]

---

„Tyle co jakieś szkolenia zakładowe z form produkcji, na więcej nie miałem czasu”. [bezrobotny 9]

---

Większość bezrobotnych jest chętna do odbycia stażu czy zdobycia doświadczenia poprzez uczestnictwo w wolontariacie. Obszary, w związku z którymi respondenci chcieliby skorzystać z takiej formy rozwoju, to przede wszystkim kwestie związane z ich wykształceniem czy pracą, którą chcą wykonywać w przyszłości. Wymienione sfery to: kultura, biznes, turystyka, kontakt z klientem, cukiernictwo.

---

„Z chęcią bym się nauczył czegoś nowego, może jako pracownik czy pomoc biura w jakiejś fundacji; jeśli byłby to staż płatny, to czemu nie”. [bezrobotny 9]

---

W kontekście deklaracji osób bezrobotnych dotyczących chęci zdobywania doświadczenia zawodowego warto się przyjrzeć, jak tego rodzaju plany wyglądają wśród wszystkich badanych. W rozmowie zapytano ich, czy w najbliższych 12 miesiącach planują zmienić/uzupełnić/podnieść swoje kwalifikacje zawodowe. Tylko 26% respondentów wskazało odpowiedź „zdecydowanie tak”, 28% „raczej tak”, 19% „ani tak, ani nie”, 19% „raczej nie”, a 7% „zdecydowanie nie”. **Okazuje się, że przeszło połowa badanych (54%) w najbliższym roku planuje zmienić, uzupełnić lub podnieść swoje kwalifikacje zawodowe.** Dla dalszych analiz została wyliczona średnia wartość pokazująca poziom zainteresowania przyszłym podnoszeniem kompetencji zawodowych. Dla ogółu badanych wyniosła 3,46. Podobnie jak w przypadku analizy uczestnictwa w ostatnich dwunastu miesiącach w podnoszeniu kompetencji zawodowych z wyliczeń zostały usunięte osoby uczące się. Im wyższa wartość wyliczonej średniej, tym wyższe zainteresowanie.

Wśród wszystkich badanych **zainteresowanie podnoszeniem kompetencji w najbliższym roku osiągnęło najwyższe wskaźniki w grupie osób bezrobotnych (3,86). Wiadać wyraźnie, że osoby te zdają sobie doskonale sprawę z wagi kompetencji przy podejmowaniu zatrudnienia – stąd wysoki poziom deklaracji chęci ich podnoszenia.** Poniższy wykres prezentuje cechy, które sprzyjają zainteresowaniu podnoszeniem kwalifikacji. **Najwyższe zainteresowanie podnoszeniem kompetencji pojawia**



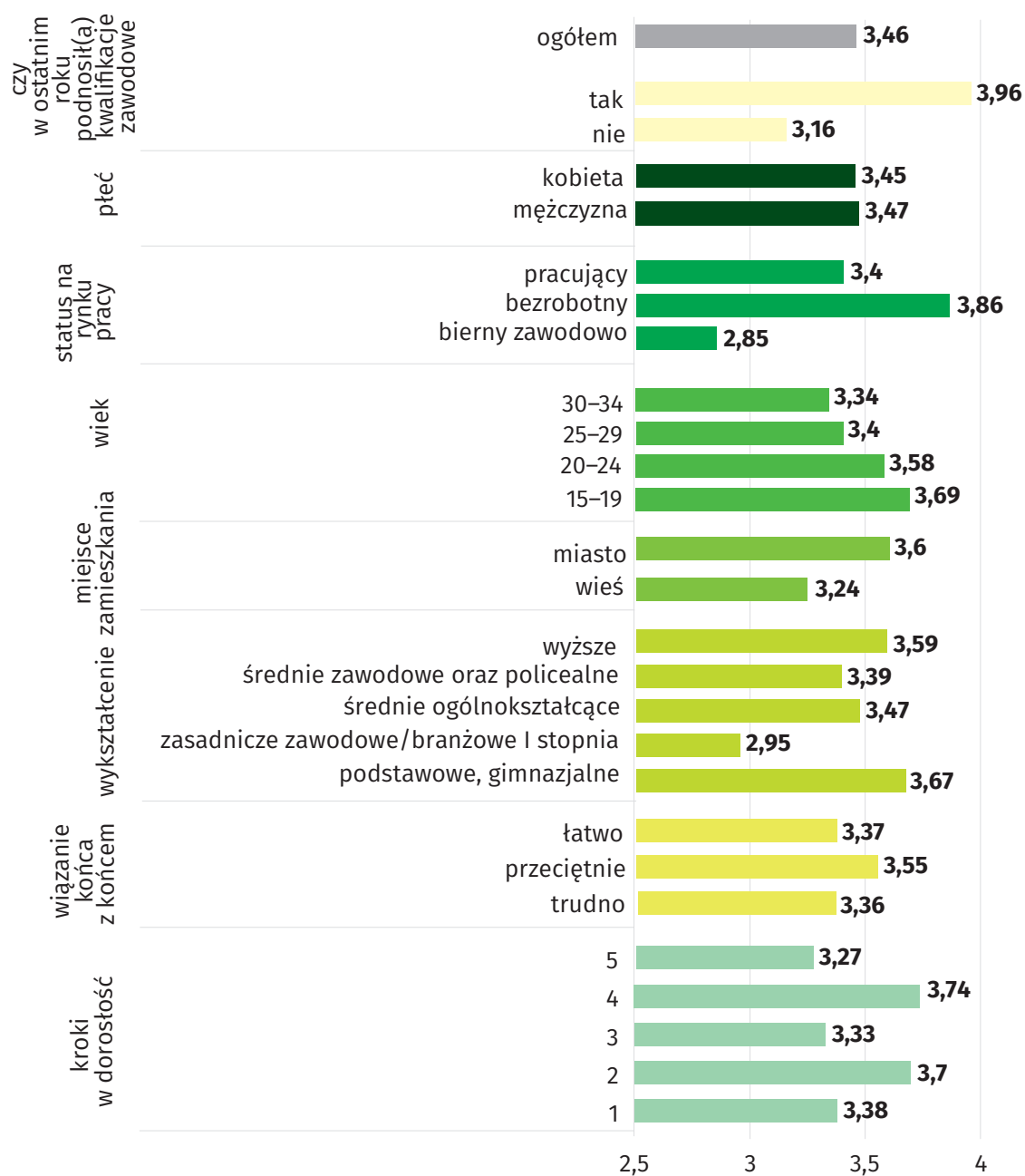
**się w grupie osób, które w ostatnich dwunastu miesiącach już uczestniczyły w tego rodzaju procesie. Wskazuje to z jednej strony zarówno na ciągłość procesu podnoszenia kompetencji** (proces rozpoczęty w przeszłości jest kontynuowany i widoczny głównie wśród osób, które muszą je podnieść, by móc funkcjonować na rynku pracy), jak również na zjawisko ciągłego podnoszenia kompetencji (osoby, mimo dysponowania wysokimi kwalifikacjami, cały czas decydują się na ich podnoszenie, tak że staje się to dla nich naturalnym procesem uzupełniającym aktywność zawodową – zjawisko to obserwowane jest wśród osób najlepiej radzących sobie na rynku pracy). Z tego też względu **cechy osób zainteresowanych podnoszeniem swojej wiedzy i umiejętności w przyszłości w części są takie same jak w przypadku osób dotychczas aktywnie zabiegających o zdobywanie nowych kompetencji (np. pracujący), jak również aktywnie zabiegających o wejście na rynek pracy (bezrobotni).**

W najbliższych dwunastu miesiącach kompetencje najczęściej chciały podnosić osoby, które posiadały wykształcenie podstawowe i gimnazjalne (3,67) oraz wyższe (3,59). Ze względu na status na rynku pracy były to osoby bezrobotne (3,86) oraz osoby pracujące (3,4). Kolejne cechy to najstarsza grupa wiekowa 30–34 lata (3,69), niepełna tranzycja w dorosłość (3,74), zamieszkiwanie w mieście (3,6) oraz przeciętna sytuacja finansowa (3,55). Widać zatem, że **grupa najbardziej zainteresowana podnoszeniem kompetencji zawodowych to zarówno osoby, które regularnie to robią i aktywność ta jest po części dla nich rutyną zawodową, jak również osoby, które ze względu na trudną sytuację zawodową oraz chęć jej poprawy zmuszone są do podejmowania dodatkowych aktywności edukacyjnych celem podniesienia wiedzy i umiejętności zawodowych.**

Szczegółowy rozkład chęci podnoszenia kompetencji zawodowych ze względu na wybrane cechy prezentuje poniższy wykres.



**Wykres 44.** Chęć podnoszenia kompetencji zawodowych w najbliższym roku w podziale na wybrane cechy



Źródło: Badanie, obliczenia własne<sup>44</sup>.

<sup>44</sup> Z obliczeń oraz zestawienia zostały wyłączone osoby uczące się.



## Wchodzenie na rynek pracy

Monitorowanie wchodzenia młodych ludzi na rynek pracy jest ważne z kilku przyczyn. Kompetencje osób młodych to najczęściej wiedza, podczas gdy bardzo mały udział stanowią umiejętności praktyczne, przydatne w pracy, poparte doświadczeniem zawodowym. Drugim powodem jest brak umiejętności poszukiwania pracy oraz doświadczenia z tym związanego. Kolejnymi są niechęć do usamodzielnienia wynikająca z przyzwyczajenia do dotychczasowego sposobu funkcjonowania. Ostatnim, ale nie najmniej ważnym czynnikiem są konsekwencje, które towarzyszą bierności zawodowej – dezaktualizacja posiadanych kompetencji, regres sytuacji zawodowej oraz ryzyko wpadania w problemy społeczne. Zagadnieniom tym poświęcony będzie ten rozdział.

## Poszukiwanie pracy przez bezrobotnych

Sygnalizowane problemy znajdują potwierdzenie w wypowiedziach respondentów badań jakościowych. Młode pokolenie, wchodząc na rynek pracy, boryka się z różnymi problemami. Moment przejścia z systemu edukacji na rynek pracy jest trudnym etapem w życiu osób wkraczających w dorosłość. Dla osoby młodej, która nie posiada doświadczenia zawodowego lub posiada niewielkie, jest to stresująca i trudna sytuacja. Podczas wywiadów indywidualnych respondenci wskazali szereg trudności, z którymi spotykają się osoby wchodzące na rynek pracy. Badani w grupie bezrobotnych wymienili problemy, takie jak: zmiana rynku pracownika w rynek pracodawcy w ostatnich latach, wyścig szczurów, stres, niskie zarobki, brak doświadczenia zawodowego, trudności w znalezieniu pracy w wyuczonym zawodzie, brak wyższego wykształcenia, które jest wymagane na wielu stanowiskach, a także trudności w znalezieniu pracy po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej lub ponadpodstawowej. Wskazano również na bardziej techniczne aspekty utrudniające znalezienie pracy, a mianowicie: częsty brak określonego przedmiotu wynagrodzenia w ofercie pracy, przez co utrudniona jest ocena danego ogłoszenia, trudności w przygotowaniu odpowiednich dokumentów oraz CV, brak należytego przygotowania do tego, jak najlepiej wypaść na rozmowie kwalifikacyjnej.

---

„Aktualnie sytuacja jest trudna, kończy się rynek pracownika i zaczyna się rynek pracodawcy, i niestety obecny system też propaguje mentalność wyścigu szczurów oraz jak najszybszego parcia do zbudowania kariery, która nie bierze pod uwagę czynników takich jak zdrowie, co doprowadza często do wypalenia zawodowego czy zaburzeń psychicznych, na przykład depresji”. [bezrobotny\_1]

---



---

„Myślę, że najtrudniejsze są niskie zarobki, co zmusza młodych ludzi do pracowania w większym wymiarze godzin, niż jest przyjęty. Utrudnia to realizację pozawodowych pasji, celów czy założenie rodziny”. [bezrobotny\_4]

---

„Myślę, że dużo osób nie chce zatrudniać młodych osób z uwagi na brak doświadczenia. Najgorsze jest, że młodzi ludzie chcą zdobyć doświadczenie, ale nie zawsze mają możliwość. [...] jeśli pracodawca da szansę takiej osobie, to ta osoba je zdobędzie, jednak niektórzy mówią, że doświadczenie jest po prostu wymagane”. [bezrobotny\_11]

---

„Ogólnie wydaje mi się, że teraz młodzież musi się zderzać z dużą ilością stresu i przytłoczona jest ilością informacji oraz obowiązków. Niektórzy po prostu nie radzą sobie z tymi wszystkimi rzeczami”. [bezrobotny\_1]

---

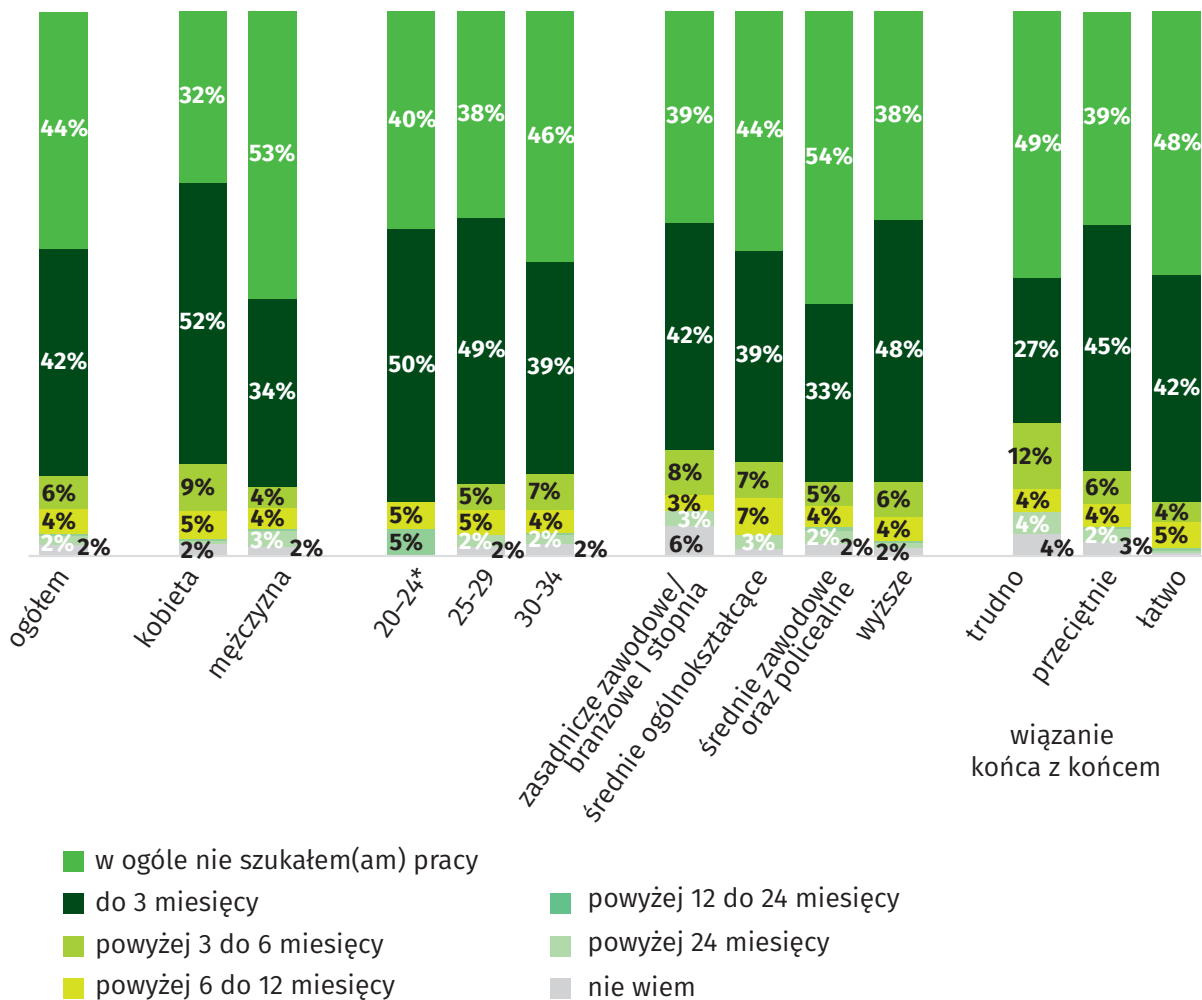
Po przeanalizowaniu czterech wyżej przytoczonych wypowiedzi osób bezrobotnych można się zorientować, jak dużym problemem dla osób bezrobotnych jest znalezienie pracy oraz jakie czynniki są brane pod uwagę przy jej poszukiwaniu oraz utrzymaniu się w niej. Celem uporządkowania wiedzy na temat wchodzenia na rynek pracy zostały przedstawione kilka informacji, pochodzących od osób pracujących, na temat poszukiwania i sposobu znalezienia aktualnie wykonywanej pracy. W przypadku niektórych pytań informacje od osób pracujących będą zestawione z tymi przekazanymi przez bezrobotnych. Konfrontacja danych umożliwi wskazanie, na co osoby poszukujące pracy powinny zwrócić większą uwagę.

**Aktualnie wykonywana przez osoby pracujące praca w ogóle nie była przez nich poszukiwana.** Na pytanie: „Jak długo Pan(i) poszukiwała tej pracy?” (w nawiązaniu do wcześniejszego pytania o aktualnie wykonywaną pracę), **44% pracujących wskazało, że w ogóle jej nie szukała.** Drugą pod względem częstości (42%) odpowiedzią był najkrótszy zaproponowany okres, tj. do trzech miesięcy. Pozostałe 14% respondentów poszukiwało pracy dłużej niż trzy miesiące, a szczegółowy rozkład prezentowany jest na poniższym wykresie.





Wykres 45. Czas poszukiwania pracy

Źródło: Badanie, obliczenia własne<sup>45</sup>.

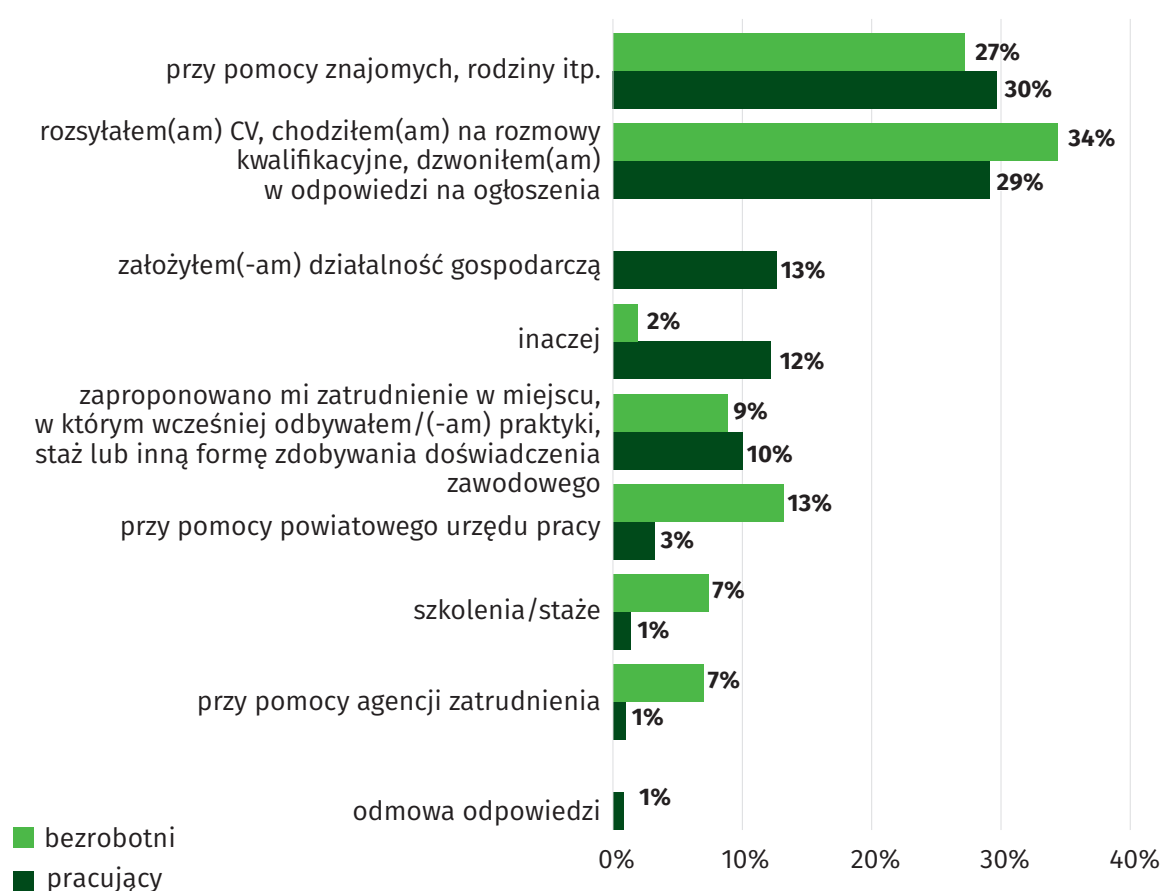
Zarówno najkrótszy czas poszukiwania pracy (do trzech miesięcy), jak i sytuację, w której osoba nie poszukiwała pracy, można uznać za bardzo korzystne warunki znalezienia pracy. Wykres 45 pozwala na prześledzenie, w przypadku których grup czas znalezienia pracy był najkrótszy. **Częściej niż przeciętnie pracy nie musieli poszukiwać mężczyźni (53%), osoby w wieku 30–34 lata (46%), z wykształceniem średnim zawodowym oraz policealnym (54%).** Generalnie najdłuższy czas poszukiwania pracy (mierzony udziałem respondentów, którzy poszukiwali pracy dłużej niż trzy miesiące) cechował: kobiety (16% wobec 14% w kategorii ogółem), osoby najstarsze 30–34 lata (15%), z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym I stopnia (19%) oraz w najgorszej sytuacji finansowej, czyli z trudem wiążące koniec z końcem (24%). **Okazuje się, że głównym powodem, dla którego osoby nie musiały poszukiwać pracy, a ją**

45 Ze względu na mało liczne kategorie z prezentacji danych usunięto najmłodszą grupę wiekową\* (15–19 N = 2) oraz osoby z podstawowym i gimnazjalnym wykształceniem\*\* (N = 9). Ponadto z zestawienia usunięto rozróżnienie na miasto i wieś ze względu na brak różnic w tym przekroju (wartości odstawały o 1 p.p. od średniej).



**zdobyły, było to, że w znalezieniu pracy pomogli znajomi oraz rodzina (36%), fakt, że osoby zdecydowały się na założenie działalności gospodarczej (23%),** inne powody (17%) oraz dlatego, że zaproponowano im zatrudnienie w miejscu, w którym wcześniej realizowały którąś z form gwarantujących zdobycie doświadczenia zawodowego (13%). Rozkład odpowiedzi wskazujących, jak osoby pracujące znalazły pracę, prezentuje Wykres 46. Dodatkowo na wykresie przedstawiono sposób poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne<sup>46</sup>.

**Wykres 46.** Sposoby znalezienia pracy (pracujący) oraz sposoby poszukiwania pracy (bezrobotni)



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

<sup>46</sup> Dane dotyczące znalezienia pracy (pracujący) sumują się do 100% – osoba pracująca mogła wskazać tylko jedną metodę znalezienia pracy, podczas gdy osoba bezrobotna mogła wskazać wszystkie wykorzystywane metody poszukiwania pracy. Każdy bezrobotny mógł wskazać dowolną liczbę metod poszukiwania pracy (średnio wskazał 1,9), dlatego podstawą procentowania był ogół odpowiedzi, a nie respondentów, jak w przypadku osób pracujących. Celem ujednoczenia zakresów prezentowanych danych, dla informacji o metodach poszukiwania pracy ogół odpowiedzi respondentów (190%) stanowił podstawę wyznaczenia struktury.



**Okazuje się, że najpopularniejszą metodą znalezienia pracy była pomoc rodziny i znajomych – wskazana przez 30% pracujących.** Metoda ta jest jedną z dwóch najpopularniejszych, stosowanych przez osoby bezrobotne (wskazana przez 27% respondentów z tej grupy). **Drugą metodą pod względem efektywności znajdowania zatrudnienia stanowiło rozsyłanie CV, chodzenie na rozmowy kwalifikacyjne oraz odpowiadanie na ogłoszenia (29%).** O skuteczności tej metody może świadczyć statystyka – prawie połowa osób (49%), które znalazły pracę do trzech miesięcy, korzystała z niej. Ten sposób poszukiwania pracy był najczęściej wykorzystywany przez osoby bezrobotne (34%). Aż 13% pracujących respondentów wskazało, że założyło działalność gospodarczą, 12% pracujących mówiło, że pracę udało się znaleźć w inny sposób, a 10% pracujących twierdziło, że zaproponowano im zatrudnienie w ramach wcześniej odbywanej praktyki, stażu lub innej formy zdobywania doświadczenia zawodowego. Stosunkowo dużo osób bezrobotnych wskazało na tę formę poszukiwania pracy (9%). Wydaje się, że do wzmiankowanej aktywności należałoby dodać również szkolenia, staże (7% wskazań bezrobotnych), gdyż uczestnictwo w tego rodzaju przedsięwzięciu gwarantuje nabywanie doświadczenia zawodowego, które może zdecydować o znalezieniu pracy.

Zastanawiający jest stosunkowo niski udział pośrednictwa powiatowych urzędów pracy (3%) oraz agencji zatrudnienia (1%) wśród metod, które przyczyniły się do znalezienia pracy, oraz wysoki udział wśród metod poszukiwania pracy (kolejno: 13% oraz 7%). Częściowo rozbieżność tłumaczyć może wysoki udział osób, które założyły własną działalność gospodarczą (wskazania dotyczą tylko osób pracujących, dla których założenie działalności gospodarczej okazało się sposobem na aktywizację zawodową, podczas gdy osoby bezrobotne będące w trakcie procesu aktywizacji zawodowej w PUP, nawet jeśli rozważają tę formę aktywizacji, de facto własnej firmy jeszcze nie posiadają, gdyż zwieńczeniem procesu aktywizacji jest założenie własnej firmy). Okazuje się, że przeszło połowa osób 52% (33 na 63), które założyły własną firmę, dokonała tego z wykorzystaniem bezzwrotnej dotacji na założenie działalności gospodarczej. Powiatowe urzędy pracy są jedną z najważniejszych instytucji, która dysponuje tym instrumentem aktywizacji zawodowej adresowanym do osób bezrobotnych. **Osoby bezrobotne, które wcześniej miały pracę, minimalnie różnią się od bezrobotnych, którzy dotychczas nie pracowali. Ci z doświadczeniem zawodowym częściej korzystają z pośrednictwa PUP (o 11 p.p.) i dużo rzadziej proszą o pomoc rodzinę lub znajomych. Przypomina to sytuację, w której osoby bezrobotne na pierwszym etapie aktywizacji zawodowej wyczerpały łatwo dostępne zasoby w postaci najbliższych znajomych i rodziny, więc na drugim etapie intensywniej zwracają się o pomoc zinstytucjonalizowaną (tutaj reprezentowaną przez urzędy pracy). Drugim ważnym czynnikiem, który różnicuje sposób poszukiwania pracy wśród osób bezrobotnych, jest wiek. Wraz z wiekiem wyraźnie zmniejsza się udział osób, które zwracają się o pomoc do znajomych i rodziny (15–19 lat 37%; 20–24 lata 28%; 25–29 lat 22%; 30–34 lata 17%), wyraźnie zaś zyskuje na popularności rozsyłanie CV, uczęszczanie na**



**rozmowy kwalifikacyjne oraz odpowiadanie na ogłoszenia** (kolejno: 30%, 34%, 39%, 38%), a także poszukiwanie pracy za pomocą pośrednictwa powiatowego urzędu pracy (kolejno: 7%, 11%, 18%, 21%).

Z badań jakościowych wynika, że większość bezrobotnych respondentów aktywnie poszukuje pracy. Jedynie dwie osoby stwierdziły, iż w obecnym momencie nie szukają intensywnie pracy. Ważna informacja, którą badacze chcieli uzyskać w procesie badawczym, dotyczyła sposobu, w jaki młodzi poszukują pracy. Zdecydowanie najczęściej młodzi szukają ofert pracy w internecie. Do tego celu służą im między innymi takie portale jak OLX, pracuj.pl czy media społecznościowe. Respondenci podkreślali, że korzystają również z pomocy znajomych, proszą ich o informację, gdy w ich miejscu zatrudnienia pojawią się oferty pracy. Większość badanych deklaruowała, że poszukuje pracy codziennie, poświęcając na tę czynność od jednej do kilku godzin dziennie.

„Najwięcej przeglądam ofert w internecie, wpisując konkretne słowa klucze i miejsca. Rozmawiam też ze znajomymi, pytam, czy nie mają jakiejś oferty do polecenia, na przykład w swoich miejscach pracy, czy nie wiedzą, że jakiś etat się otwiera, i czy w związku z tym ktoś nie szuka pracownika. Dobre oferty pracy często trafiają się przez polecenia czy przypadkiem. Wydaje mi się, że trzeba mieć po prostu trochę szczęścia, a jeżeli chodzi o takie regularne poszukiwanie, to po prostu staram się przeglądać oferty [...]”. [bezrobotny\_6]

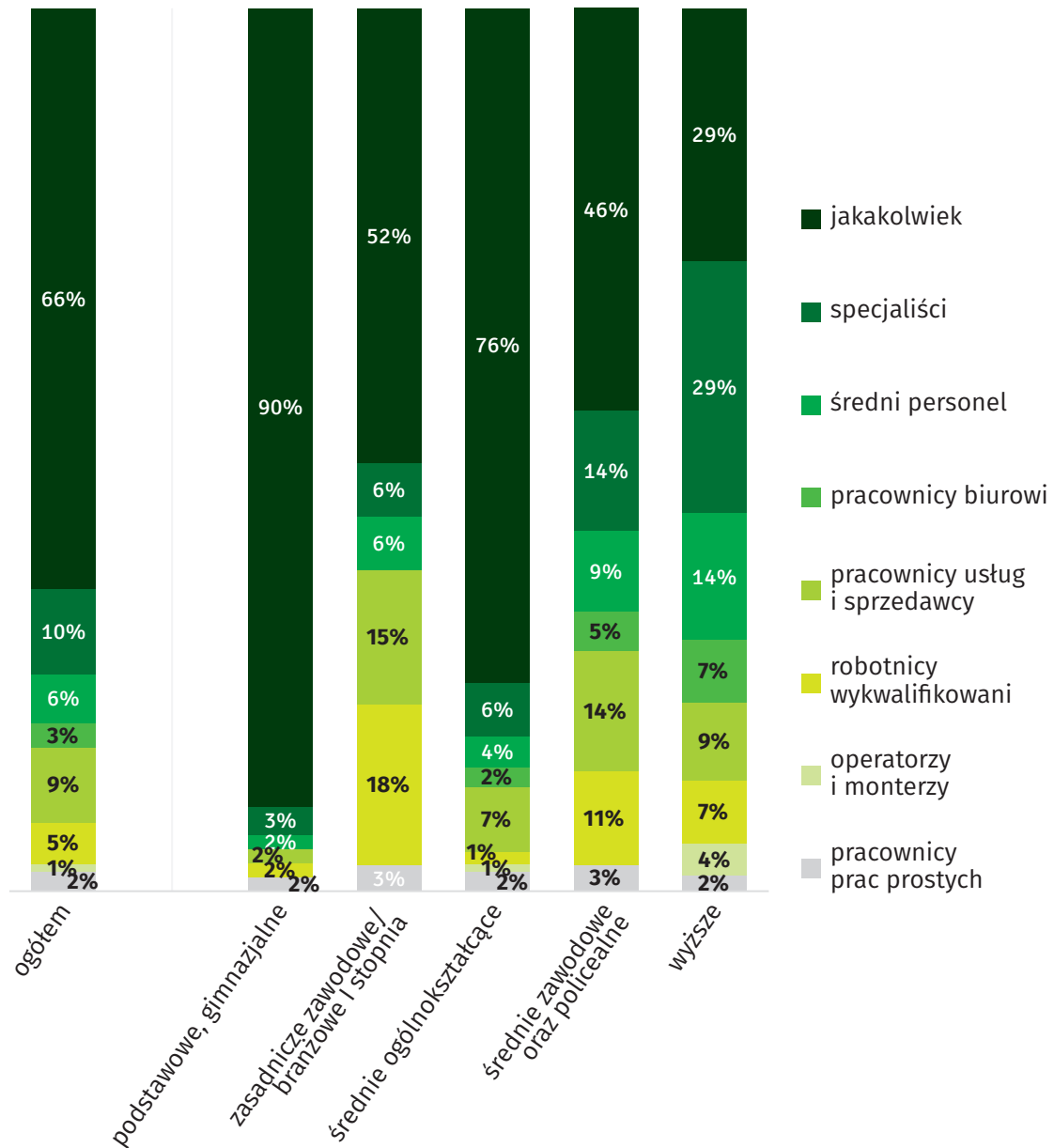
„Teraz większość wolnego czasu spędzam, przeszukując strony internetowe, w mediach, innych różnych ogłoszeniach – tak sprawdzam. Głównie sugeruję się też opinią od znajomych, sprawdzam polecane oferty [...]”. [bezrobotny\_7]

W trakcie badania osoby bezrobotne zostały poproszone o wskazanie zawodu, w którym poszukują pracy. Informacje o zawodzie zostały uporządkowane według Klasyfikacji zawodów i specjalności (KZiS) i uogólnione na poziomie wielkich grup zawodowych<sup>47</sup>. Poniższy wykres prezentuje zawody, w których bezrobotni poszukują pracy w ujęciu wykształcenia osób bezrobotnych.

<sup>47</sup> Klasyfikacja zorganizowana jest w ten sposób, że zawody uporządkowane są w kolejności od tych, w których wymagany jest najwyższy poziom wykształcenia (najwięcej ukończonych lat edukacji) oraz, co za tym idzie, najwyższy poziom kompetencji. Wykres 47 prezentuje stanowiska według wielkich grup zawodowych, poczynając od tych, które wymagają najwyższego poziomu kompetencji oraz poziomu wykształcenia (dyrektorzy i kierownicy), aż do tych o najniższym wymaganym poziomie kompetencji i kształcenia (pracownicy wykonujący prace proste).



**Wykres 47.** Poszukiwanie pracy ze względu na stanowisko (rodzaj pracy w ujęciu wielkiej grupy zawodów według Klasyfikacji zawodów i specjalności) oraz wykształcenie bezrobotnego



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

**Okazuje się, że przeszło 66% bezrobotnych poszukuje jakiegokolwiek pracy. Taki wynik może świadczyć o wysokiej determinacji w znalezieniu pracy i godzeniu się na daleko idące kompromisy.** Kolejne wskazania to kategoria „specjaliści” (10%), „pracownicy usług i sprzedawcy” (9%), a następnie „średni personel” (6%). Spojrzenie na poszukiwane zawody z perspektywy wykształcenia bezrobotnych pozwala częściowo rozwikłać zagadkę wysokiego udziału „jakiegokolwiek pracy” wśród osób jej poszukujących. **Najwyższy jej udział odnotowano wśród osób z wykształceniem podstawowym**



**i gimnazjalnym (90%) oraz średnim ogólnokształcącym (76%).** Wymienione profile wykształcenia nie dają żadnych konkretnych kwalifikacji zawodowych – najczęściej te typy wykształcenia na ścieżce kariery edukacyjnej występują jako etapy przejściowe. Zupełnie inaczej wygląda sytuacja w przypadku pozostałych typów wykształcenia. Najmniejszy udział „jakiegokolwiek pracy” utrzymuje się wśród osób z wykształceniem wyższym (29%), średnim zawodowym oraz policealnym (46%), a także zasadniczym zawodowym oraz branżowym I stopnia (52%). Wśród wymienionych typów wykształcenia edukacja odbywa się w konkretnym zawodzie, a ukończenie bardzo często daje kwalifikacje do wykonywania wyspecjalizowanego zajęcia. W przypadku wykształcenia zasadniczego zawodowego i branżowego I stopnia, średniego zawodowego oraz policealnego zdobyta wiedza i umiejętności uwierzytelnione są egzaminem potwierdzającym kwalifikacje zawodowe. **Dyplom wraz z potwierdzonymi kwalifikacjami daje realne szanse na znalezienie pracy w konkretnym zawodzie.**

Poziom zbieżności poszukiwanej pracy oraz wykształcenia widoczny jest również w innej części Wykresu 47. Przykładowo ukończenie szkoły wyższej najczęściej daje możliwość uzyskania umiejętności w zawodzie, który przypisany jest do grupy „specjaliści”. Na Wykresie 47 widać wyraźnie, **że osoby z wyższym wykształceniem najczęściej wskazują specjalistę jako zawód, w którym poszukują pracy. Podobnie zbieżność poszukiwanej pracy oraz wykształcenia widoczna jest w przypadku osób z wykształceniem średnim zawodowym oraz policealnym.** Łączna grupa zawodów, które są poszukiwane przez osoby bezrobotne z wykształceniem średnim zawodowym oraz policealnym, to 39% (suma kategorii: „średni personel” 9%, „pracownicy biurowi” 5%, „pracownicy usługi sprzedawcy” 14%, „robotnicy wykwalifikowani” 11%). W przypadku wykształcenia zasadniczego zawodowego i branżowego I stopnia występuje analogiczna sytuacja – najczęściej poszukiwane zawody również zgodne są z profilem wykształcenia (39% stanowiące sumę kategorii: „średni personel” 6%, „pracownicy usług i sprzedawcy” 15%, „robotnicy wykwalifikowani” 18%). Widać wyraźnie, że łączne wartości dla wymienionych grup zbliżają się do liczebności kategorii „jakakolwiek praca” i wskazują na duży poziom zbieżności wyuczonego zawodu z poszukiwaną pracą. Ponadto pojawia się dodatkowe pytanie: czy „jakakolwiek praca” w odpowiedziach respondentów pod względem zadań zawodowych wykracza (częściowo lub w całości) poza profil wykształcenia osób poszukujących pracy, czy też nie?

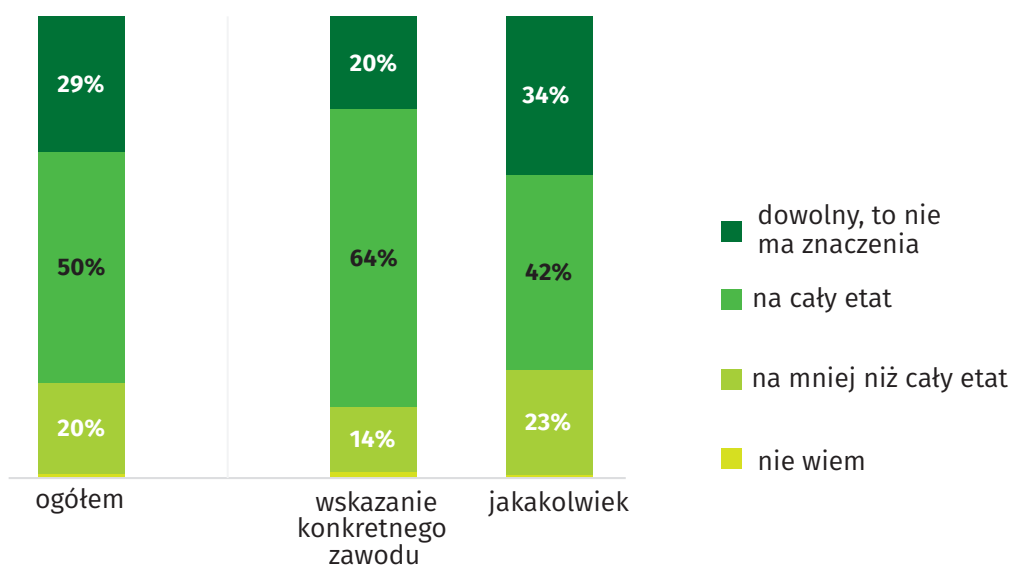
W dalszej części raportu zajmiemy się opisem poszukiwanej pracy ze względu na cechy poszukiwanej pracy, czyli wymiar czasu pracy, rodzaj umowy oraz oczekiwania płacowe.

**W kontekście wymiaru czasu pracy bezrobotni najbardziej zainteresowani byli pracą na cały etat (50%). W drugiej kolejności pojawiło się stwierdzenie mówiące o tym, że osoby mogą pracować w dowolnym wymiarze czasu pracy i nie ma on znaczenia**



**(29%), a na trzecim miejscu mniej niż cały etat (20%).** Tylko 1% respondentów nie potrafił określić wymiaru czasu pracy. Informacje o wymiarze czasu pracy zostały zestawione z informacjami o stanowisku pracy poszukiwanym przez osoby bezrobotne. Dane o stanowisku pracy zostały zredukowane do dwóch grup: pierwsza to „jakakolwiek praca”, (czyli 66% poszukiwanych stanowisk pracy), a druga obejmowała wskazania konkretnego zawodu (pozostałe 34%).

**Wykres 48.** Poszukiwanie pracy ze względu na wymiar czasu pracy oraz stanowisko (rodzaj pracy)



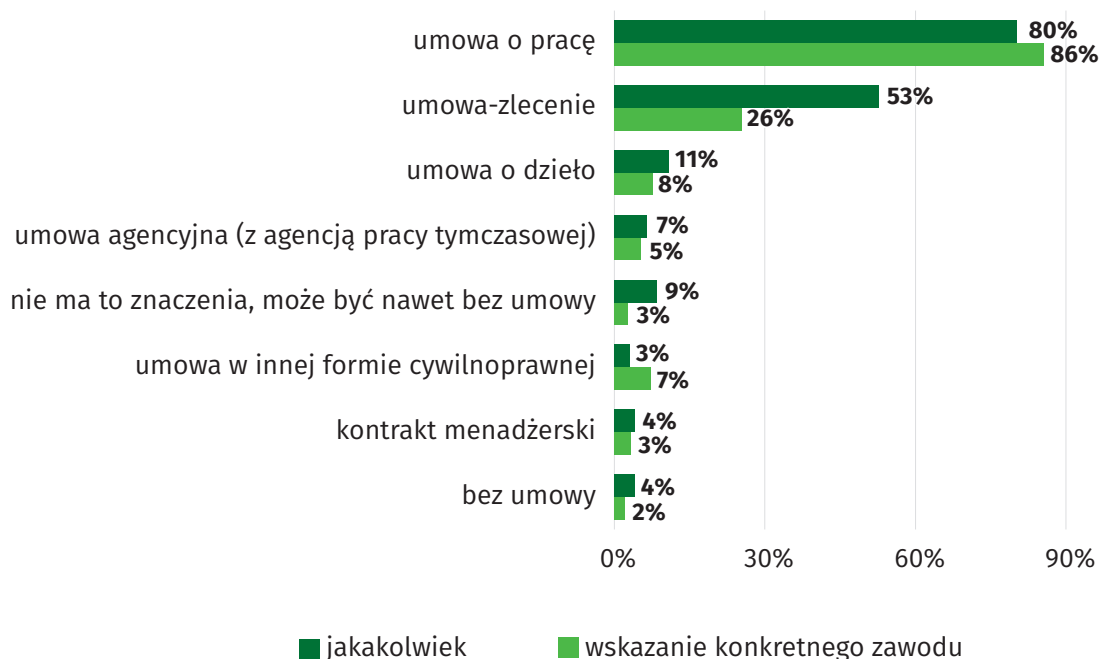
Źródło: Badanie, obliczenia własne.

Z danych zawartych na Wykresie 48 wyraźnie można wyczytać, **że w przypadku osób, które wskazywały konkretny zawód, dużo większe zainteresowanie wzbudzał proces poszukiwania pracy na cały etat (64%), kosztem dwóch pozostałych kategorii wymiaru czasu pracy. Z kolei w przypadku osób, które poszukiwały „jakiejkolwiek pracy”, wskazanie na „pracę na cały etat” pojawiło się dużo rzadziej niż średnio w grupie osób bezrobotnych (42%), natomiast dużo wyższy był udział wskazań na „mniej niż cały etat” (23%) oraz wskazań na dowolny wymiar czasu pracy (34%).** Stosunkowo wysoki udział wskazań na wymiar czasu pracy „mniejszy niż cały etat” oraz mówiących o tym, że wymiar czasu pracy może być dowolny (wskazanie „dowolny, to nie ma znaczenia”), sugeruje, że poszukiwana praca miała raczej charakter tymczasowy i osoba w przyszłości byłaby zainteresowana zmianą tej pracy.



Poszukiwana praca ze względu na rodzaj umowy opisana będzie w sposób analogiczny jak ze względu na wymiar czasu pracy. Stanowiska zostały podzielone w podobny sposób, to znaczy, wyróżniona została grupa osób poszukujących „jakiegokolwiek pracy” oraz osób poszukujących pracy w konkretnym wskazanym zawodzie.

Wykres 49. Poszukiwanie pracy ze względu na rodzaj umowy oraz stanowisko (rodzaj pracy)



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

**Najbardziej pożądanym rodzajem umowy zatrudnieniowej wśród osób bezrobotnych jest umowa o pracę (86% osób poszukujących pracy w konkretnym zawodzie wskazało na ten rodzaj umowy, a w przypadku osób poszukujących jakiegokolwiek pracy było to 80%).** Wśród trzech najbardziej popularnych rodzajów umowy znalazły się również „umowa-zlecenie” oraz „umowa o dzieło”. W przypadku umowy-zlecenia widać bardzo duże zróżnicowanie zainteresowania tą formą świadczenia pracy w zależności od tego, jakiego stanowiska pracy poszukiwał bezrobotny. Wśród osób, które poszukiwały „jakiegokolwiek pracy”, umowa-zlecenie była wskazana w przypadku 53% respondentów, podczas gdy wśród osób, które poszukiwały konkretnego zawodu, ten rodzaj kontraktu wskazywany był o połowę rzadziej (26%). W przypadku wskazań na „umowę o dzieło” poziom rozbieżności był mniejszy, ale przebiegał w tym samym kierunku (kolejno: 11% i 8%). Godny uwagi jest wysoki udział wskazań ze strony osób poszukujących „jakiegokolwiek pracy” na następujące odpowiedzi: „nie ma to znaczenia, może być nawet bez umowy” (9%) oraz „bez umowy” (4%). Wskazania w przypadku osób poszukujących „jakiegokolwiek pracy” przekraczają dwu- lub nawet trzykrotnie wskazania osób poszukujących pracy w konkretnym zawodzie.



Tytułem podsumowania warto wskazać, że około 1/4 bezrobotnych jest bardzo silnie zdeterminowana do znalezienia pracy, co wyraża poszukiwanie „jakiegokolwiek pracy”. Widać to szczególnie wyraźnie wśród osób legitymujących się wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym oraz średnim ogólnokształcącym. Determinacja tych osób objawia się również w tym, że w przypadku wymiaru czasu pracy gotowe są pójść na daleko idący kompromis i wskazują, że wymiar czasu pracy nie ma znaczenia. Podobne wskazania pojawiają się w obszarze związanym z rodzajem umowy, duży jest udział osób, które są zainteresowane umową-zleceniem, a także pojawiają się liczne wskazania mówiące o tym, że podejmowana praca może być bez umowy.

W dalszej części raportu zapytano bezrobotnych o to, jaka jest minimalna kwota wynagrodzenia, za którą gotowi byłiby podjąć zatrudnienie. Na poniższym wykresie informacja ta została zestawiona z wynagrodzeniami osób pracujących, które odpowiadały na pytanie: „[...] jaka jest wysokość zarobków netto, to jest na rękę, w głównym miejscu pracy za poprzedni miesiąc?”. W przypadku opisu przeciętnych wynagrodzeń posłużono się medianą, a nie wartością średnią. Wynika to między innymi stąd, że mediana, czyli wartość środkowa danego rozkładu, jest odporna na wartości skrajne i zazwyczaj wykorzystywana jest do opisu wynagrodzeń. Ponadto relacje pomiędzy wynagrodzeniami, które są opisywane w tym podrozdziale, uwypuklają się przy wykorzystaniu średniej, jak i mediany.

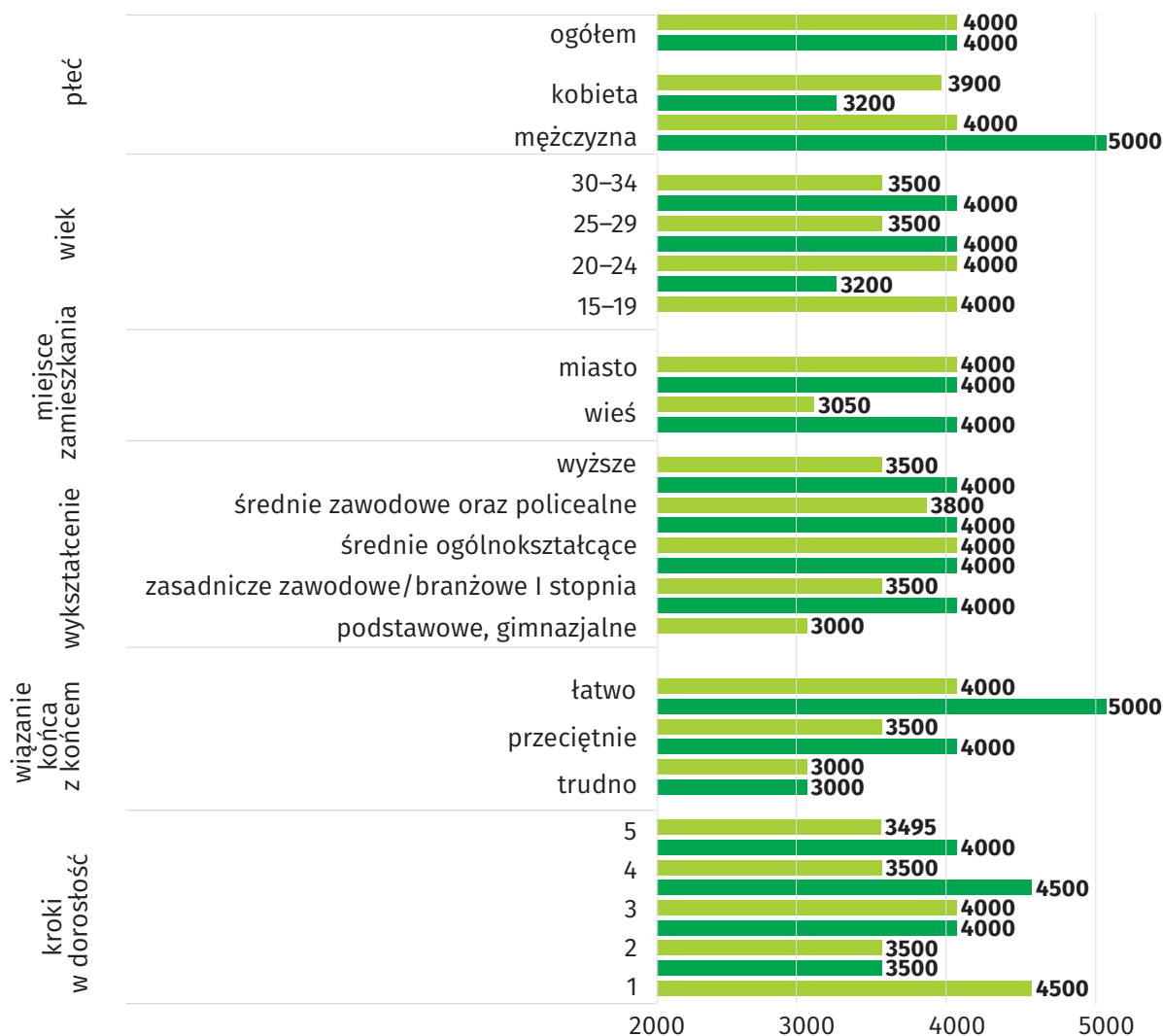
Analiza zestawień ujawnia, że **poziom oczekiwania płacowych osób bezrobotnych zbliżony jest do poziomu wynagrodzeń osób pracujących (obie miary wynoszą 4000 zł)**. Różnice pomiędzy oczekiwaniami płacowymi i wynagrodzeniami pracujących ujawniają się w momencie analizy poszczególnych cech osób bezrobotnych oraz pracujących. **Największy poziom zróżnicowania widoczny jest w przypadku porównań ze względu na płeć – oczekiwania płacowe kobiet i mężczyzn są względnie zbliżone i wynoszą około 4000 zł (dla mężczyzn jest to 4000 zł, a dla kobiet 3900 zł). Znacząca różnica pojawia się w przypadku wynagrodzeń osób pracujących – mężczyźni zadeklarowali wynagrodzenie rzędu 5000 zł, podczas gdy wynagrodzenie kobiet to 3200 zł. Widać wyraźnie, że wynagrodzenia mężczyzn są dużo wyższe od oczekiwań płacowych mężczyzn, podczas gdy w przypadku kobiet sytuacja jest odwrotna – przeciętne wynagrodzenie jest dużo niższe od oczekiwań płacowych. Sytuacja taka może generować trudności w znalezieniu pracy, szczególnie takiej, która spełniałaby oczekiwania płacowe.** Z sytuacją wyższych oczekiwań płacowych niż wynagrodzenia mamy jeszcze do czynienia w dwóch przypadkach: osób w wieku 20–24 lata (oczekiwania bezrobotnych to 4000 zł, podczas gdy wynagrodzenie pracujących to 3200 zł) oraz osób, które wykonały pierwszy krok w dorosłość (nie posiadamy informacji dotyczącej przeciętnego wynagrodzenia osób w tej grupie wiekowej, natomiast oczekiwania płacowe są bardzo wysokie i wynoszą 4500 zł, a przy tym są najwyższe dla wszystkich grup analizowanych w tym przekroju). **We wszystkich pozostałych grupach w analizowanych przekrojach**



### oczekiwania płacowe są niższe od przeciętnych wynagrodzeń osób pracujących.

Analizując wynagrodzenia osób pracujących, warto zwrócić uwagę na jeszcze jedną kwestię, mianowicie siłę powiązania poziomu wynagrodzeń osób pracujących z ich subiektywną oceną sytuacji finansowej. Widać wyraźnie, że osoby, które z trudem wiążą koniec z końcem, mają dużo niższe wynagrodzenia (3000 zł) niż osoby, które oceniają swoją sytuację finansową przeciętnie (4000 zł) bądź bardzo dobrze (5000 zł). Podobna prawidłowość widoczna jest w przypadku wkraczania w dorosłość: im więcej kroków w dorosłość zostało wykonanych, tym wyższe przeciętne wynagrodzenie osób pracujących.

**Wykres 50.** Mediana wynagrodzeń pracujących (ciemny kolor) oraz mediana oczekiwań płacowych bezrobotnych, tj. minimalna kwota wynagrodzenia, za którą gotowi byłiby podjąć zatrudnienie (jasny kolor)



Źródło: Badanie, obliczenia własne.



**W kwestii oczekiwań płacowych bardzo ciekawie prezentuje się sytuacja z punktu widzenia tego, czy dana osoba jest zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy (PUP), czy nie.** Wśród badanych osób bezrobotnych 70% zadeklarowało, że nie jest zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy, podczas gdy 30% wskazało, że jest zarejestrowane w PUP. W gronie zarejestrowanych w PUP dla 27% staż bezrobocia wynosił do dwóch lat, czyli stosunkowo krótko, podczas gdy 3% pozostaje w rejestrach powiatowych urzędu pracy dwa lata i dłużej. W przedstawionych trzech grupach oczekiwania płacowe bardzo różnią się między sobą. **Osoby, które nie są zarejestrowane w PUP, mają najwyższe oczekiwania płacowe (4000 zł), podczas gdy osoby, które są zarejestrowane stosunkowo krótko, mają niższe oczekiwania płacowe (3500 zł). Najniższe oczekiwania płacowe (3000 zł) mają osoby, które są zarejestrowane w PUP dłużej niż dwa lata.**

Zanim przejdziemy do opisu przyczyn, dla których osoby bierne zawodowo nie poszukują pracy, warto przytoczyć kilka wypowiedzi respondentów – osób bezrobotnych – w których opisują oni, jakie trudności napotkały w procesie podejmowania zatrudnienia. W badaniu jakościowym podjęto próbę identyfikacji przyczyn bezrobocia wśród osób bezrobotnych. Jedynie pięciu na piętnastu respondentów z własnej inicjatywy zrezygnowało z pracy. Wśród powodów znalazła się głównie zła atmosfera oraz warunki w pracy. Dwóch respondentów podkreśliło, iż nie podobały im się sztywne godziny pracy oraz obowiązek pracy stacjonarnej. Jeden rozmówca zrezygnował z pracy z powodu przekwalifikowania się.

---

„Nie odpowiadały mi warunki pracy, konieczność bardzo rygorystycznej pracy w biurze, brak szacunku dla pracowników, ich czasu wolnego, ich wniosków o dostosowanie przestrzeni w pracy czy też czasu pracy, ignorowanie ich potrzeb. Odszedłem, ponieważ praca tam nie była już dla mnie satysfakcjonująca na dłuższą metę”. [bezrobotny\_1]

---

„Dużo było stresu w tej pracy. Odszedłem stamtąd, bo dużo rzeczy nie zostało mi wyjaśnionych, a potem miałem problemy z tym związane. Bardzo mała elastyczność pracy. Osiem godzin dziennie, od poniedziałku do piątku. Dni wolnych też było mało. Pracowałem tylko trzy miesiące, po czym zwolniłem się, gdyż była tam bardzo niemiła atmosfera”. [bezrobotny\_2]

---

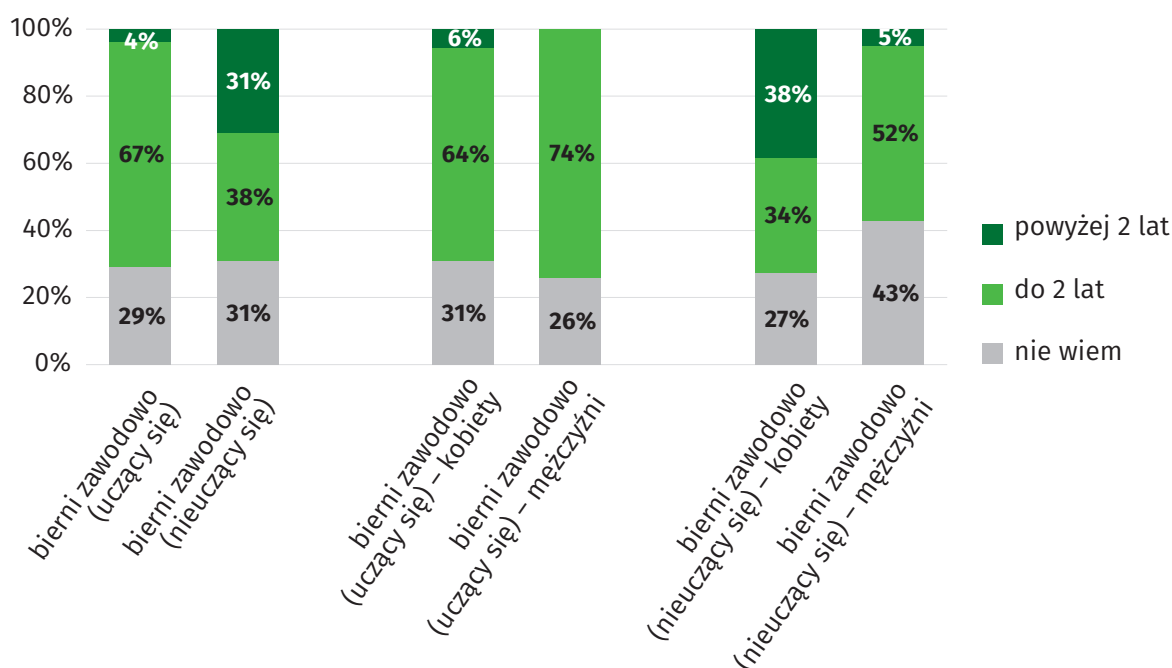
Większość badanych straciła jednak pracę z powodów niezależnych od nich. Przede wszystkim był to koniec umowy na czas określony i nieprzedłużenie jej. Wśród powodów w pojedynczych przypadkach pojawiały się choroba, redukcja etatów, przeprowadzka oraz konieczność zamknięcia własnej działalności z powodu inflacji.



## Dlaczego osoby bierne zawodowo nie poszukują pracy?

Osoby bezrobotne oraz osoby bierne zawodowo charakteryzują się jedną wspólną cechą – nie posiadają pracy. Elementem różnicującym dwie grupy zawodowe jest to, że osoby bierne zawodowo nie poszukują pracy i nie są gotowe, by ją podjąć. Poniższe zestawienie prezentuje informacje o tym, od jak dawna osoby bierne zawodowo nie poszukują pracy. Statystyka ta zróżnicowana jest ze względu na osoby bierne zawodowo, które są uczniami, oraz bierne zawodowo, które się nie uczą. Pomiędzy tymi dwoma grupami występuje zasadnicza różnica. Główna aktywność życiowa osób uczących się nakierowana jest na edukację. Wśród osób uczących się 29% nie potrafiło wskazać, od jak dawna nie poszukuje pracy, 4% wskazało, że powyżej dwóch lat, natomiast pozostałe 67% wskazało, że nie poszukuje pracy krócej niż dwa lata. W przypadku osób biernych zawodowo czas pozostawania w bierności zawodowej rozkłada się względnie równomiernie – około 1/3 wskazała, że powyżej dwóch lat (31%), kolejna 1/3 wskazała, że do dwóch lat (38%), a pozostała 1/3 (31%) nie potrafiła określić, od jak dawna nie poszukuje pracy. Jeśli na opisywany obraz nałożyć dodatkową cechę – płeć respondentów – okazuje się, **że w przypadku kobiet dużo częściej jest nieposzukiwanie pracy przez dłuższy okres** (tutaj powyżej dwóch lat). **Różnica ta jest szczególnie widoczna w przypadku biernych zawodowo nieuczących się** – wśród kobiet udział osób nieposzukujących pracy dłużej niż dwa lata wyniósł aż 38%, podczas gdy w przypadku mężczyzn 5%.

Wykres 51. Od jak dawna osoby bierne zawodowo nie poszukują pracy



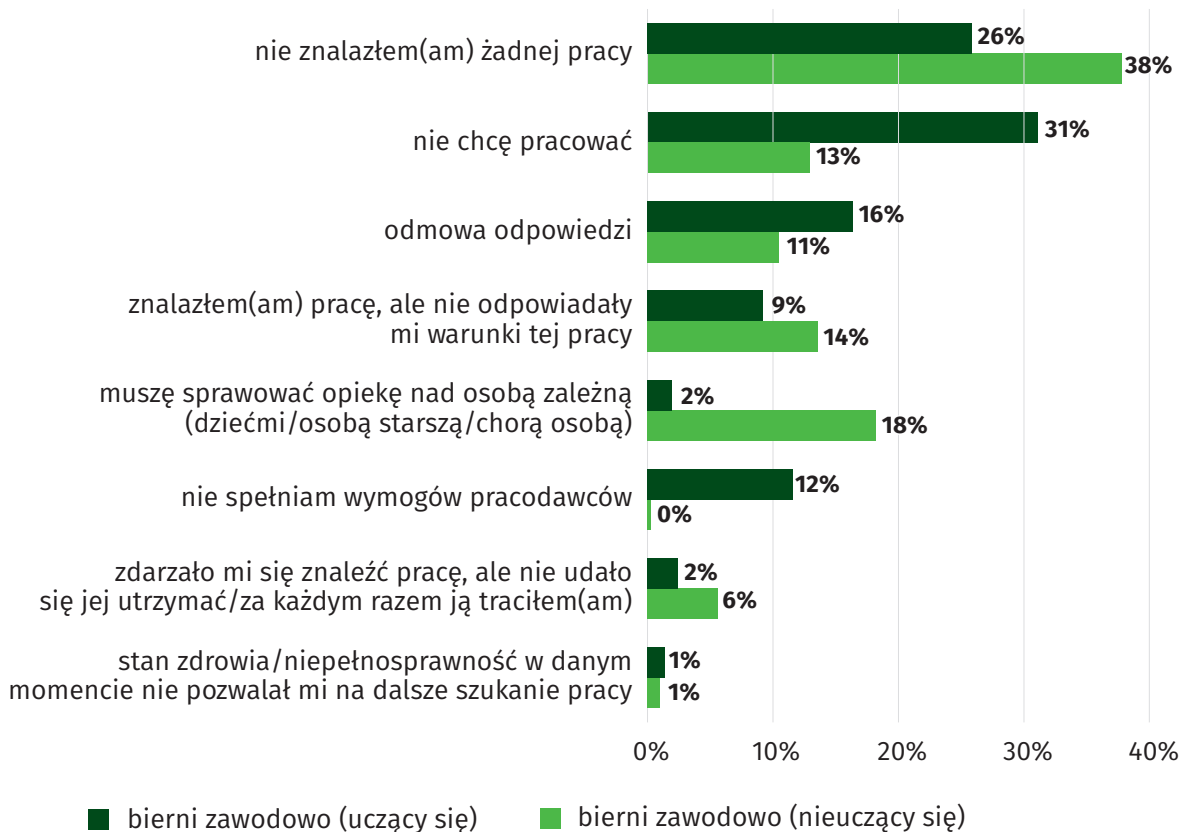
Źródło: Badanie, obliczenia własne.



A jak wyglądała sytuacja w przypadku osób biernych zawodowo? Głównym powodem niepodejmowania pracy przez osoby uczące się jest edukacja. Pomimo to w ostatnich latach przyjęto się, że uczniowie równoległe z nauką podejmują aktywność zawodową. Zjawisko tego rodzaju jest coraz bardziej powszechne. Na Wykresie 52 zaprezentowano powody, dla których osoby bierne zawodowo nie poszukują pracy. Informacje dotyczą zarówno osób uczących się, jak również tych, które nie uczestniczą w procesie edukacji.

**Najczęstszy powód niepodejmowania pracy stanowi niemożność jej znalezienia. W przypadku osób nieuczących się ten powód był wskazywany przez 38% respondentów, a w przypadku uczących się przez 26%.** Osoby bierne zawodowo, które nie uczą się, wskazywały tę przyczynę jako pierwszą i najważniejszą. Z kolei powodem nieposzukiwania pracy była konieczność sprawowania opieki nad osobą zależną, tj. dziećmi, osobą starszą lub osobą chorą (18%). Odsetek respondentów biernych zawodowo nieuczących się, którzy mimo tego, że znaleźli pracę, nie podjęli jej, bo nie odpowiadały im warunki tej pracy, wyniósł 14%, z kolei tych, którzy stwierdzili, że nie chcą pracować – 13%.

Wykres 52. Dlaczego osoby bierne zawodowo nie poszukują pracy



Źródło: Badanie, obliczenia własne.



**W przypadku osób uczących się hierarchia powodów, które determinowały brak aktywności w zakresie poszukiwania pracy, była zupełnie inna. Na pierwszym miejscu wskazywano niechęć do podejmowania pracy (31%),** co może wynikać z tego, że osoby te w zdecydowanej mierze wolą oddać się edukacji i na nią poświęcić wszystkie swoje wysiłki, a dopiero w dalszym etapie życia, w oparciu o zdobyte kompetencje i kwalifikacje, podejmować decyzję o zatrudnieniu. Kolejne powody wskazywane przez osoby uczące się dotyczyły tego, że nie znalazły żadnej pracy (26%), oraz tego, że nie spełniają wymogów pracodawców (12%).

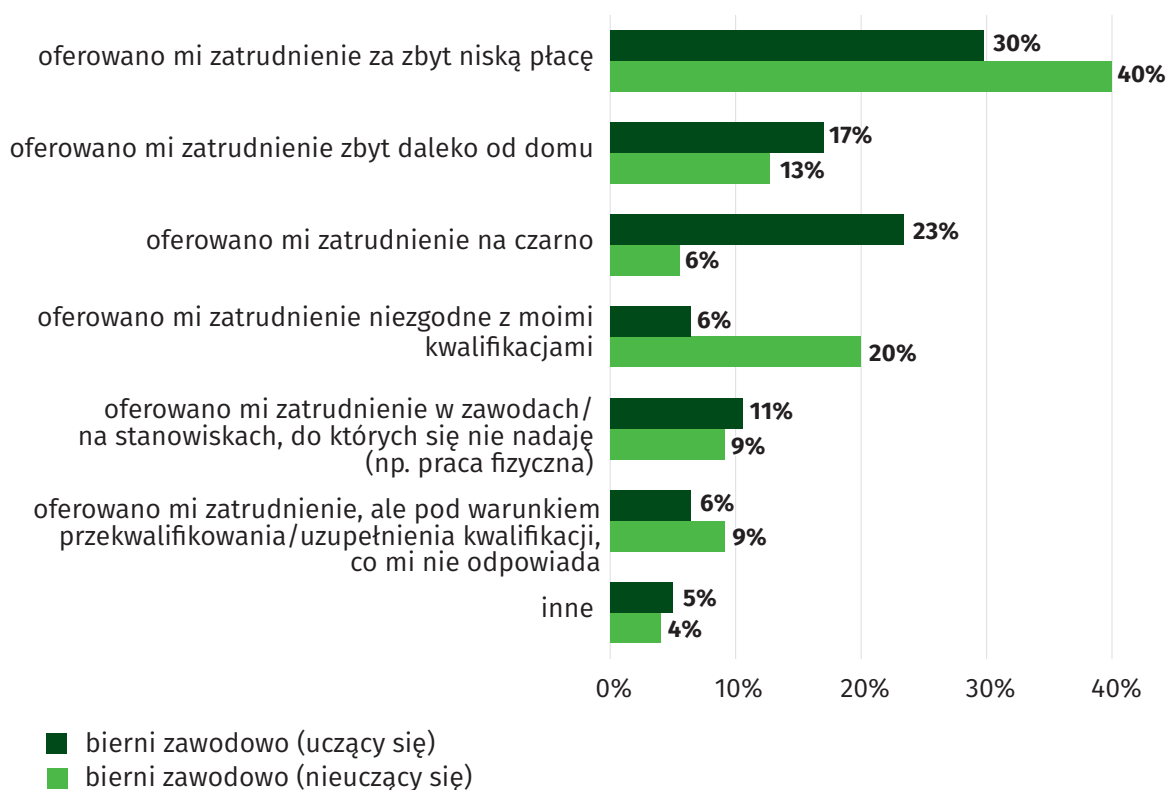
Tylko 1% respondentów (zarówno uczących się, jak i nieuczących się) wskazał, że za brak pracy odpowiedzialny jest stan zdrowia.

Przywołane opisy wskazują, że sytuacja osób biernych zawodowo uczących się oraz nieuczących się znacząco od siebie odstaje i wskazuje na dwie różne sytuacje życiowe. Z poprzednich rozdziałów wyraźnie wynika, że osoby uczące się pod względem różnorodnych cech dużo bardziej przystają do osób pracujących, podczas gdy osoby biernie zawodowo nieuczące się dużo bardziej zbliżone są do osób bezrobotnych.

Z danych ujętych na Wykresie 52 można wnioskować, że wiele powodów skłaniających respondentów do niepodejmowania prób poszukiwania pracy związane było z trudnością w jej znalezieniu. Wśród wymienionych wskazań znalazły się odpowiedzi świadczące o tym, że ktoś nie znalazł żadnej pracy, że ktoś znalazł pracę, ale nie udało się jej utrzymać, że dana osoba nie spełniała wymogów pracodawców lub że dana osoba pracę znalazła, ale nie odpowiadały jej warunki tej pracy. W ten sposób odpowiedziało 9% osób biernych zawodowo uczących się oraz 14% osób biernych zawodowo nieuczących się. Osoby te zostały poproszone o wyjaśnienie, jakie konkretnie warunki pracy im nie odpowiadały. Jak wynika z udzielonych odpowiedzi, osobom biernym zawodowo oferowano zbyt niską płacę. Wskazania te są bardzo zaskakujące w kontekście ustaleń dotyczących oczekiwań płacowych osób poszukujących pracy, które w większości przypadków nie przewyższały wynagrodzeń osób pracujących.



**Wykres 53.** Jakie konkretnie warunki pracy nie odpowiadały osobom biernym zawodowo (uczący się N = 47, nieuczący się N = 55)



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

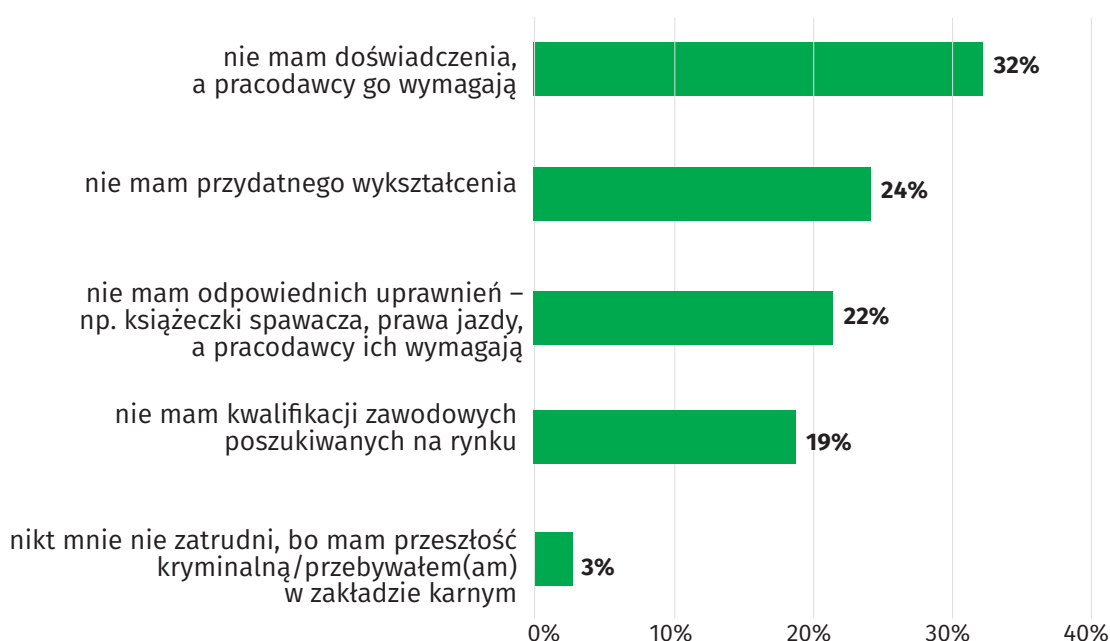
W przypadku osób biernych zawodowo nieuczących się aż 40% respondentów twierdziło, że oferowano im zatrudnienie za zbyt niską płacę. Drugie najczęściej wybierane wskazanie w tej grupie to: oferta zatrudnienia niezgodna z ich kwalifikacjami (20%), a trzecie: oferta zatrudnienia zbyt daleko od domu (13%). Kolejno udzielane odpowiedzi również dotyczyły sytuacji, w których oferowana praca miała charakter niezgodny z kwalifikacjami pracowników – w pierwszym przypadku oferowano im zatrudnienie na stanowiskach, do których się nie nadają (9%), a w drugim oferowano im zatrudnienie, ale pod warunkiem że dana osoba uzupełni swoje kwalifikacje bądź przekwalifikuje się (9%).

**W przypadku osób biernych zawodowo uczących się wśród warunków podjęcia pracy, które nie odpowiadały respondentom, wymieniano zbyt niskie wynagrodzenie (30%), respondentom oferowano zatrudnienie na czarno (23%) lub respondentom oferowano zatrudnienie zbyt daleko od miejsca zamieszkania (17%).** Podobnie jak w przypadku osób biernych zawodowo nieuczących się podnoszone były kwestie dotyczące kwalifikacji. Tylko 11% osób wskazało, że oferowano im zatrudnienie na stanowiskach, do których się nie nadają, 6% wskazało, że oferowano zatrudnienie niezgodne z kwalifikacjami bądź oferowano zatrudnienie pod warunkiem przekwalifikowania lub uzupełnienia kwalifikacji (6%).



Wśród powodów, dla których osoby biernie zawodowo nie poszukują pracy, znalazł się i ten wskazujący, że dana osoba nie spełnia wymogów pracodawców. W ten sposób odpowiedziało 12% osób uczących się (żaden z biernych zawodowo nieuczących się nie wskazał tej odpowiedzi). **Osoby uczące się poproszono o wskazanie, jakich konkretnie wymogów nie spełniały. Na pierwszy plan wysunęły się odpowiedzi: brak doświadczenia w sytuacji, w której pracodawcy go wymagają (32%), brak przydatnego wykształcenia (24%), brak odpowiednich uprawnień wymaganych przez pracodawcę (22%) lub brak poszukiwanych kwalifikacji na rynku pracy (19%).** Przywołane powody korespondują z problemami, na które uskarżały się w badaniach jakościowych osoby bezrobotne poszukujące pracy, wskazujące przede wszystkim na brak doświadczenia, nieodpowiednie kwalifikacje zawodowe oraz niedostosowanie kwalifikacji do wymogów pracodawców.

**Wykres 54.** Jakich konkretnych wymogów Pan(i) nie spełnia (osoby biernie zawodowo uczące się N = 37)



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

A jak te kwestie uzasadniają młodzi Małopolanie? Bierni zawodowo, podobnie jak respondenci z grupy pracujących, głównych trudności młodych osób w podjęciu zatrudnienia upatrują w braku doświadczenia. Dostrzegają oni pewien mechanizm błędnego koła – pracodawcy wymagają od potencjalnego pracownika doświadczenia zawodowego, a osoby młode, bezpośrednio po zakończonym procesie edukacji, nie mogą go zaoferować, co utrudnia im zdobycie pracy. Wśród dodatkowych trudności, jakie dostrzegają, wymienili: stres, nowe i nieznane środowisko, brak zaufania po stronie pracodawcy, problemy w znalezieniu pracy w zawodzie, znalezienie zadowalającej





oferty pracy, brak odzewu ze strony pracodawców na nadsyłane CV, przygotowanie się do rozmowy o pracę. Wszystkie problemy sygnalizowane przez osoby młode będą poruszane w tym podrozdziale.

---

„Wydaje mi się, że na pewno niski staż pracy, brak kwalifikacji (a więc trzeba się wiele nauczyć)”. [bierny zawodowo\_6]

---

„Wymóg doświadczenia i wielkich umiejętności, nawet od osób, które dopiero wchodzi na rynek pracy. [...] Niewiedza na temat tego, jak wejść na rynek pracy, jakiej pracy dokładnie szukać, jakie wymagania mieć na uwadze, dlatego że moim zdaniem w szkołach średnich nie do końca się podejmuje te tematy, a jeżeli już, to bardzo sporadycznie”. [bierny zawodowo\_6]

---

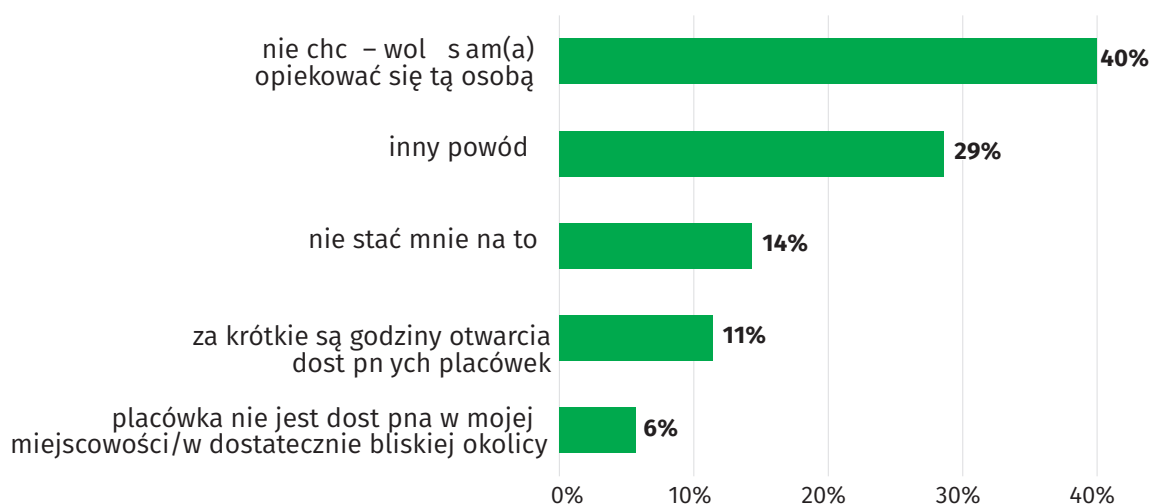
„Z jednej strony brak doświadczenia w zawodzie, bo jest ono często wymagane, a z drugiej brak doświadczenia w interakcjach międzyludzkich. Młody człowiek jest wrzucany na głęboką wodę, tu go ktoś oszuka, tu wykorzysta. Tak mi się wydaje”. [bierny zawodowo\_13]

---

Wśród przyczyn nieposzukiwania pracy przez osoby bierne zawodowo na piątym miejscu znalazła się konieczność opieki nad osobą zależną. Na przyczynę tę wskazało 18% biernych zawodowo nieuczących się oraz 2% osób uczących się. Uzupelniająco osobom, które muszą sprawować opiekę nad osobami zależnymi, zadano pytanie, czy korzystają z opieki nad tymi osobami. W przypadku osób biernych zawodowo nieuczących się 31 na 53 osoby zapytane odpowiedziało, że nie korzysta z tego rodzaju opieki (59%), podczas gdy w przypadku osób uczących się udzielono cztery negatywne odpowiedzi na sześciu respondentów. W dalszej części zapytano, dlaczego respondent nie korzysta z dostępnych form opieki nad osobą zależną. Najczęściej uzyskiwano odpowiedź, że osoba ta woli samodzielnie sprawować opiekę nad tą osobą (40%). Aż 29% respondentów wskazało na inny powód. Wśród pojedynczych odpowiedzi wymieniono takie jak: dziecko jest małe, dana osoba jest w ciąży, trudność dostania się do placówki opiekuńczej. Powodem, dla którego respondenci nie korzystali z dostępnych form opieki, okazała się również sytuacja, w której danej osoby nie było stać na tego rodzaju opiekę (14%). Ostatnie wskazania dotyczyły niedostosowania placówek do oczekiwań respondenta – 11% wskazań odnosiło się do tego, że godziny otwarcia dostępnych placówek są zbyt krótkie, a 6%, że w miejscowości zamieszkania osoby nie funkcjonują takie placówki.



**Wykres 55.** Dlaczego nie korzysta Pan(i) z dostępnych form opieki? (osoba bierna zawodowo N = 35)



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

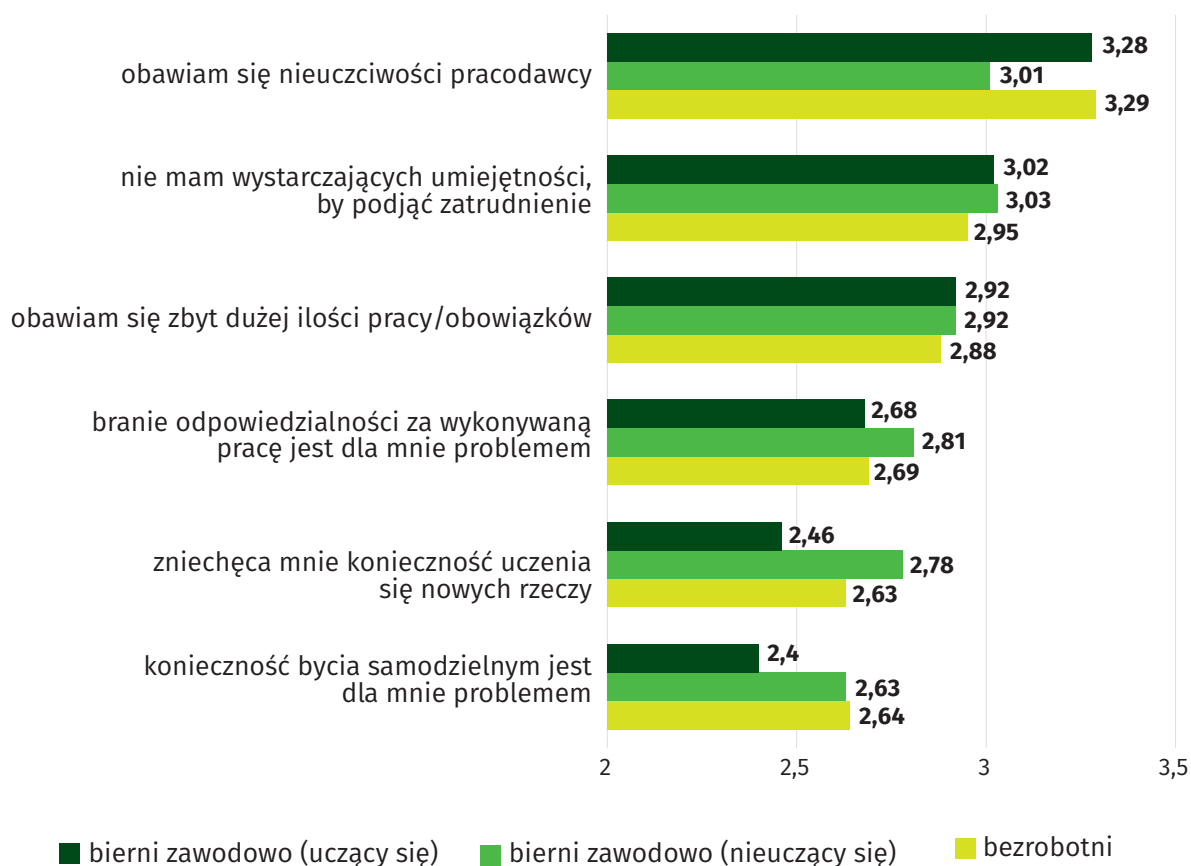
W kolejnej części badania spróbowano zidentyfikować bariery, które mogą stanowić trudność w podejmowaniu pracy. Osobom bezrobotnym oraz biernym zawodowo zadano następujące pytanie: „Niektóre osoby wracają do zatrudnienia, mają różne obawy związane z pracą. A jak to wygląda w Pan(i) przypadku? W jakim stopniu zgadza się Pan(i) lub nie z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi obaw?”. Respondenci mieli za zadanie na pięciostopniowej skali ocenić sześć stwierdzeń określających różne obawy związane z powrotem na rynek pracy. Oceny respondentów zostały uśrednione w podobny sposób jak oceny szkolne. Poniższe zestawienie prezentuje średnie ocen. Im wyższa średnia przy danym stwierdzeniu, tym poważniejsze obawy respondentów. Oceny zostały zaprezentowane osobno dla osób bezrobotnych, biernych zawodowo nieuczących się oraz uczących się.

Oceny dotyczące skali poszczególnych obaw związanych z powrotem do aktywności zawodowej są względnie tożsame pomiędzy osobami bezrobotnymi oraz biernymi zawodowo uczącymi się oraz nie. Po uporządkowaniu ich od najdotkliwszych, aż do tych o najmniejszej wadze okazuje się, że zestawienia wyglądają tak samo we wszystkich grupach.

Najwięcej obaw wiąże się z nieuczciwością pracodawcy. Kolejne wynikają z braku wystarczających umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia czy też są związane ze zbyt dużą liczbą obowiązków w pracy. Na następnej pozycji znalazły się takie obawy, jak: branie odpowiedzialności za wykonywaną pracę, zniechęcenie do uczenia się nowych rzeczy, konieczność bycia samodzielnym.



Wykres 56. Obawy związane z pracą osób bezrobotnych oraz biernych zawodowo



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

Dodatkowo w wywiadach pogłębionych zapytano biernych zawodowo o to, jakie obawy towarzyszą im w kontekście ewentualnego poszukiwania pracy. Większość z nich zwróciła uwagę na drobne lęki, a ich główny powód miała stanowić niepewność związana ze znalezieniem się w zupełnie nowej sytuacji życiowej. Ujawniła się również grupa niezdecydowanych, którzy nie mieli jasnej wizji, jak miałyby wyglądać ich ścieżka zawodowa, jaką pracę chcieliby podjąć, czego mogliby oczekiwać od pracodawcy. Ten brak precyzyjnego określenia kierunku swojego rozwoju zawodowego generował u nich poczucie niepewności i strachu. Młodzi obawiali się, że zawód, który będą wykonywać, nie będzie ich interesować.

„Obawiam się, że nie umiem określić, w jakim kierunku chcę podążać. Teraz wzięłabym pracę nawet jako sprzątaczką, a boję się tego, że nie umiem określić swojego doświadczenia, które na ten moment wynosi tylko dwa lata. Obawiam się, że nie wiedziałabym, w jakiej pracy bym się dobrze czuła. Muszę się przejść do doradcy zawodowego, żeby pomógł mi wybrać ścieżkę i ustalić, czego oczekuję od pracodawcy”. [bierna zawodowo\_4]



---

„[...] bardzo się stresuję na rozmowach, co mogłoby skutkować nieprzyjęciem na stanowisko. Myślę, że potrzebowałabym pomocy z przygotowaniem się chociażby na rozmowę o pracę. [...] Obawiam się zatrudnienia średnio legalnego, na przykład z obniżoną stawką, i ogólnie oszustw ze strony pracodawców”. [bierna zawodowo\_11]

---

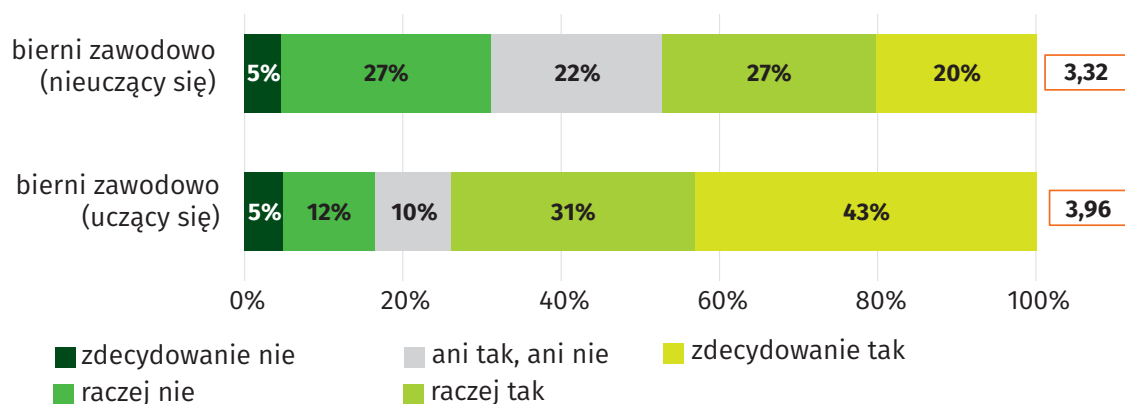
„Chyba nie boję się samego wejścia na rynek pracy, ponieważ trochę na to czekam. Natomiast jeżeli chodzi o wsparcie, którego bym oczekiwała, to na pewno przydałoby się zaufane źródło, z którego mogłabym czerpać informacje na temat tego, jak faktycznie powinny wyglądać relacje między mną a pracodawcą, czy jak to jest z braniem dnia wolnego”. [bierna zawodowo\_8]

---

**Osoby bierne zawodowo, pomimo tego, że nie poszukują pracy, zostały poproszone o wskazanie, czy w perspektywie najbliższych trzech lat biorą pod uwagę możliwość podjęcia pracy. Osoby bierne zawodowo nieuczące się dużo rzadziej rozważały taką ewentualność. Tylko 5% wskazało, że zdecydowanie nie, a 27%, że raczej nie.** W przypadku osób uczących się udział negatywnych odpowiedzi był zdecydowanie niższy. Jedynie 5% respondentów wskazało, że zdecydowanie nie są zainteresowani podjęciem pracy w perspektywie najbliższych trzech lat, a 12%, że raczej nie są zainteresowani. Odpowiedzi osób biernych zawodowo zostały uśrednione w sposób umożliwiający ich łatwe porównanie ze sobą. **Przeciętny poziom zainteresowania podjęciem pracy w perspektywie najbliższych trzech lat dla osób nieuczących się wyniósł 3,32 (w pięciostopniowej skali), a w przypadku osób uczących się 3,96.** Osoby uczące się są dużo bardziej zainteresowane podjęciem zatrudnienia, zważywszy na fakt, że oceniana jest decyzja w odległej perspektywie i że większość z nich może do tego czasu ukończyć edukację.



**Wykres 57.** Czy bierze Pan(i) pod uwagę podjęcie pracy w perspektywie najbliższych trzech lat?



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

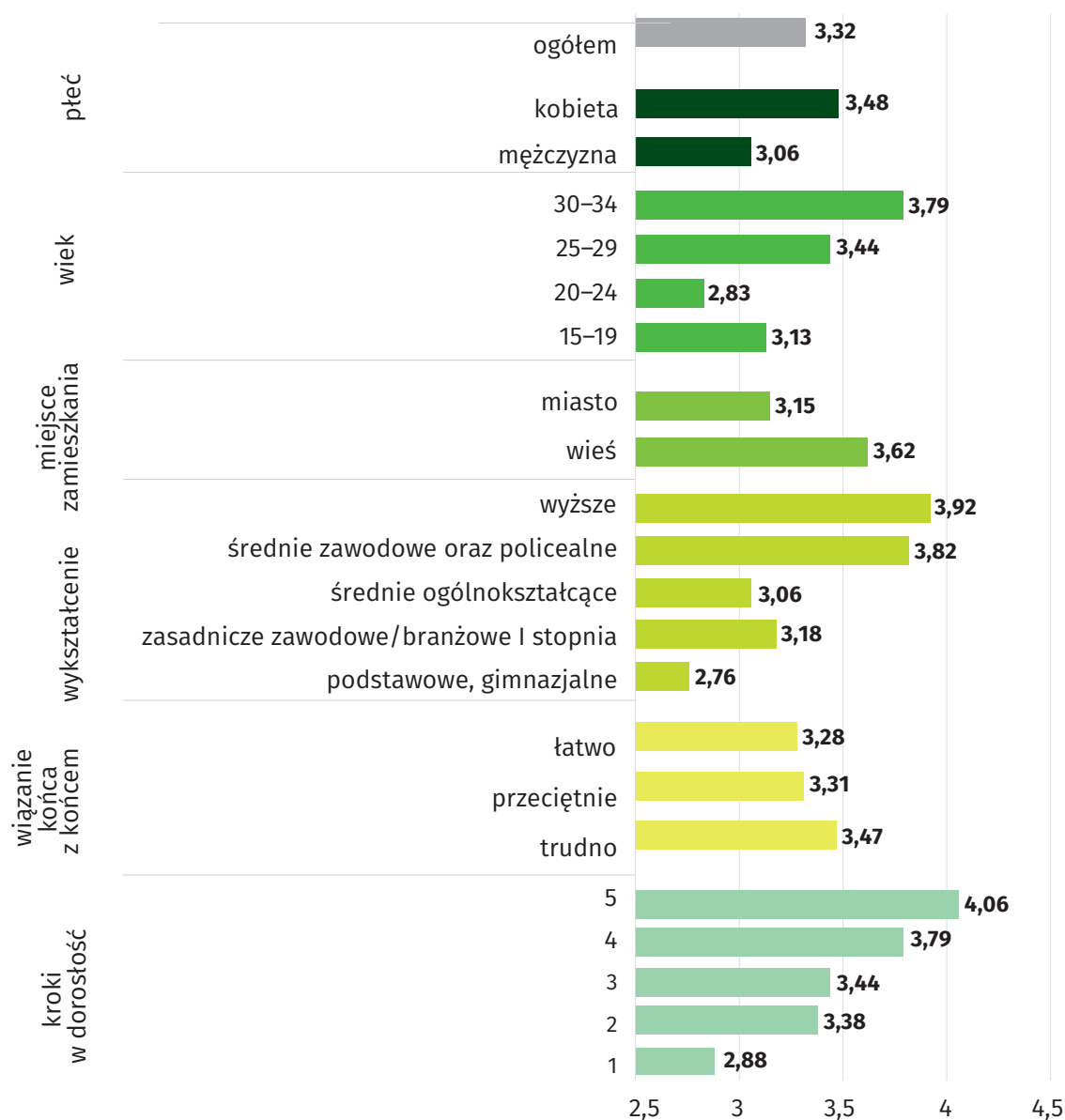
Celem identyfikacji cech osób, które są zainteresowane podjęciem zatrudnienia, zaprezentowano zróżnicowanie w podziale na wybrane cechy. Ze względu na dużą różnicę wartości wskaźnika osobno zaprezentowano osoby bierne zawodowo nieuczące się oraz uczące się.

**Czynnikiem, który bardzo różnicuje zainteresowanie podjęciem pracy wśród osób biernych zawodowo, jest posiadanie doświadczenia zawodowego. Osoby, które wcześniej pracowały, cechuje wyższy poziom zainteresowania podjęciem pracy w perspektywie najbliższych trzech lat (4,08 ogółem; 4,02 dla nieuczących się oraz 4,15 dla uczących się) niż osoby bez doświadczenia zawodowego (3,43 ogółem; 2,95 dla nieuczących się oraz 3,87 dla uczących się).**

**W przypadku osób biernych zawodowo nieuczących się dużo częściej zainteresowane podjęciem pracy w perspektywie najbliższych trzech lat były: kobiety (3,48), osoby ze starszych grup wiekowych 30–34 lata (3,79), osoby mieszkające na wsi (3,62), osoby z wyższym wykształceniem (3,92), osoby z trudem wiążące koniec z końcem (3,47) oraz osoby, które dokonały pełnej tranzykcji w dorosłość (4,06).** Podejmowaniu zatrudnienia sprzyjały takie cechy, jak wyższy wiek, posiadanie lepszego wykształcenia wyrażonego większą liczbą lat odbytej nauki, zrealizowana większa liczba kroków w dorosłość, a także gorsza sytuacja finansowa wyrażająca się większą trudnością w wiązaniu końca z końcem. Wraz ze zmianą tych cech we wskazanym kierunku wzrastało zainteresowanie podjęciem pracy w najbliższych trzech latach. Mimo tego, że osoby bierne zawodowo nieuczące się są w mniejszym stopniu niż uczący się zainteresowane podjęciem zatrudnienia, to cały czas wykazują zainteresowanie tą aktywnością.



**Wykres 58.** Czy bierze Pan(i) pod uwagę podjęcie pracy w perspektywie najbliższych trzech lat? (osoby bierne zawodowo nieuczące się)

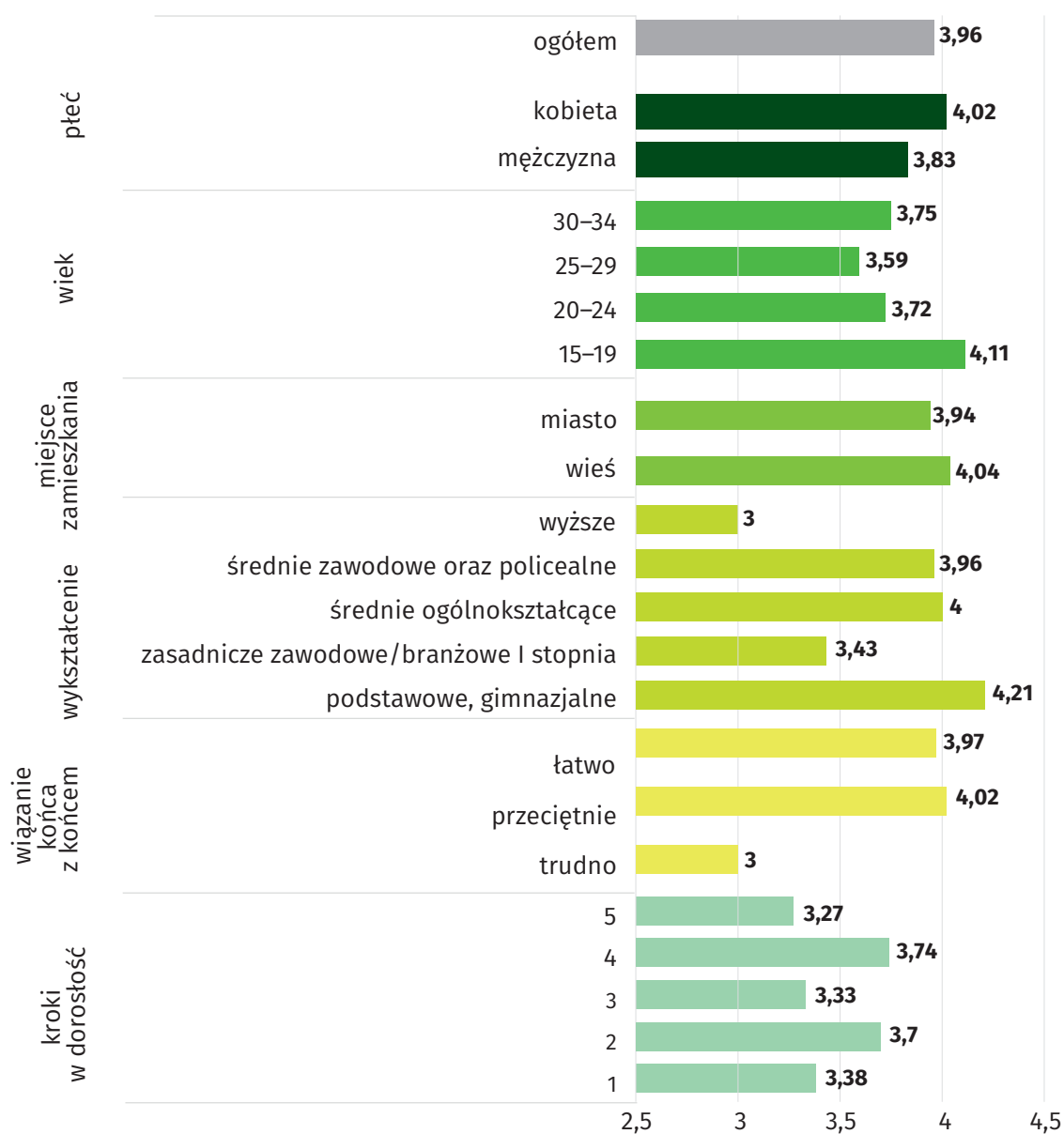


Źródło: Badanie, obliczenia własne.

W przypadku osób uczących się najczęściej zainteresowane podjęciem pracy w perspektywie najbliższych trzech lat były kobiety (4,02), osoby najmłodsze, tj. w grupie wiekowej 15–19 lat (4,11), osoby mieszkające na wsi (4,04), osoby legitymujące się wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym (4,21), osoby, które pod względem finansowym radziły sobie przeciętnie (4,02). Wpływ zróżnicowania cech na decyzję o podjęciu pracy w perspektywie trzech lat, który występował w przypadku biernych zawodowo nieuczących się, nie występuje w przypadku osób uczących się. **Co do zasady poziom zainteresowania podjęciem pracy w perspektywie trzech lat w przypadku osób uczących się był dużo wyższy.**



**Wykres 59.** Czy bierze Pan(i) pod uwagę podjęcie pracy w perspektywie najbliższych trzech lat? (osoby bierne zawodowo uczące się)



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

## Pomoc w aktywizacji zawodowej

Pytanie dotyczące zainteresowania podjęciem pracy zawodowej w okresie najbliższych trzech lat służyło między innymi wyłonieniu tych osób spośród biernych zawodowo, które taką ewentualność uwzględniają i mogą być beneficjentami pomocy ze strony instytucji świadczącej wsparcie w aktywizacji zawodowej. Tylko te osoby zapytano o to, jakiej pomocy w znalezieniu pracy by potrzebowały, gdyby pojawiły się warunki



umożliwiający podjęcie pracy. Ocenie zostało poddanych dwadzieścia różnych form pomocy. Respondent miał za zadanie ocenić na pięciostopniowej skali swoje zainteresowanie nimi. Takie same listy form pomocy oceniały osoby bezrobotne oraz pracujące. Ze względu na fakt, że osoby bierne zawodowo uczące się są jeszcze bardziej oddalone od rynku pracy niż pozostałe grupy (muszą najpierw ukończyć edukację), nie analizowano ich opinii na temat form pomocy ułatwiających wejście na rynek pracy. Pełna lista form pomocy zaprezentowana jest na Wykresie 60. Narzędzia wspierające pokazano w porządku od tych, które mogą pojawić się na samym początku drogi do aktywizacji zawodowej (typu wsparcie doradcze), aż do tych, które mogą się pojawić bezpośrednio przed podjęciem zatrudnienia (ułatwienie w dojazdach do pracy).

Wśród form pomocy wskazywanych przez osoby bierne zawodowo nieuczące się najwyżej ocenione zostały następujące:

1. zapewnienie opieki nad dziećmi/innymi osobami zależnymi (56% – suma odpowiedzi „przydatne w dużym stopniu” oraz „bardzo dużym stopniu”);
2. nabycie doświadczenia i praktyki zawodowej (54%);
3. rozpoznanie własnych predyspozycji zawodowych i mocnych stron (51%);
4. nabycie umiejętności zawodowych potwierdzonych certyfikatem (50%);
5. poszerzenie bądź zmiana kwalifikacji zawodowych lub przekwalifikowanie (50%);
6. znalezienie oferty pracy (49%).

Pozostałe formy pomocy zostały ocenione jako znacząco mniej potrzebne.

Osoby bierne zawodowo najniżej oceniły takie formy pomocy, jak:

1. wyjazd poza miejsce zamieszkania (w mojej okolicy nie ma pracy) (37%);
2. poradzenie sobie z uzależnieniem (38%);
3. przygotowanie dokumentów aplikacyjnych (40%).





Celem szczegółowego rozeznania przydatności poszczególnych form pomocy, które osoby biernie zawodowo uznały za przydatne w wejściu na rynek pracy, zasadne jest przeanalizowanie poszczególnych odpowiedzi znajdujących się na Wykresie 60.

Tytułem uzupełnienia ocenionych instrumentów pomocy warto przyjrzeć się, co na ten temat powiedzieli respondenci w wywiadach pogłębionych. Bierni zawodowo zaproponowali kilka rozwiązań czy pomysłów, które mogłyby ułatwić młodym ten nowy etap w ich życiu. Według nich podjęcie tematów związanych z pracą i zatrudnieniem na etapie edukacji, pomoc doradcy zawodowego, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej pomoc przy podnoszeniu kwalifikacji poprzez szkolenia czy też dofinansowanie szkoleń oraz darmowe kursy stanowiłyby pewne ułatwienie.

---

„[...] na pewno to, czego bym oczekiwała, to pomoc w wyborze tego, co w przyszłości chcę robić, oraz ewentualna pomoc w szukaniu pracy, szukaniu ogłoszeń itp.”  
[bierna zawodowo\_2]

---

„Muszę się przejść do doradcy zawodowego, żeby pomógł mi wybrać ścieżkę i ustalić, czego oczekuję od pracodawcy”. [bierna zawodowo\_4]

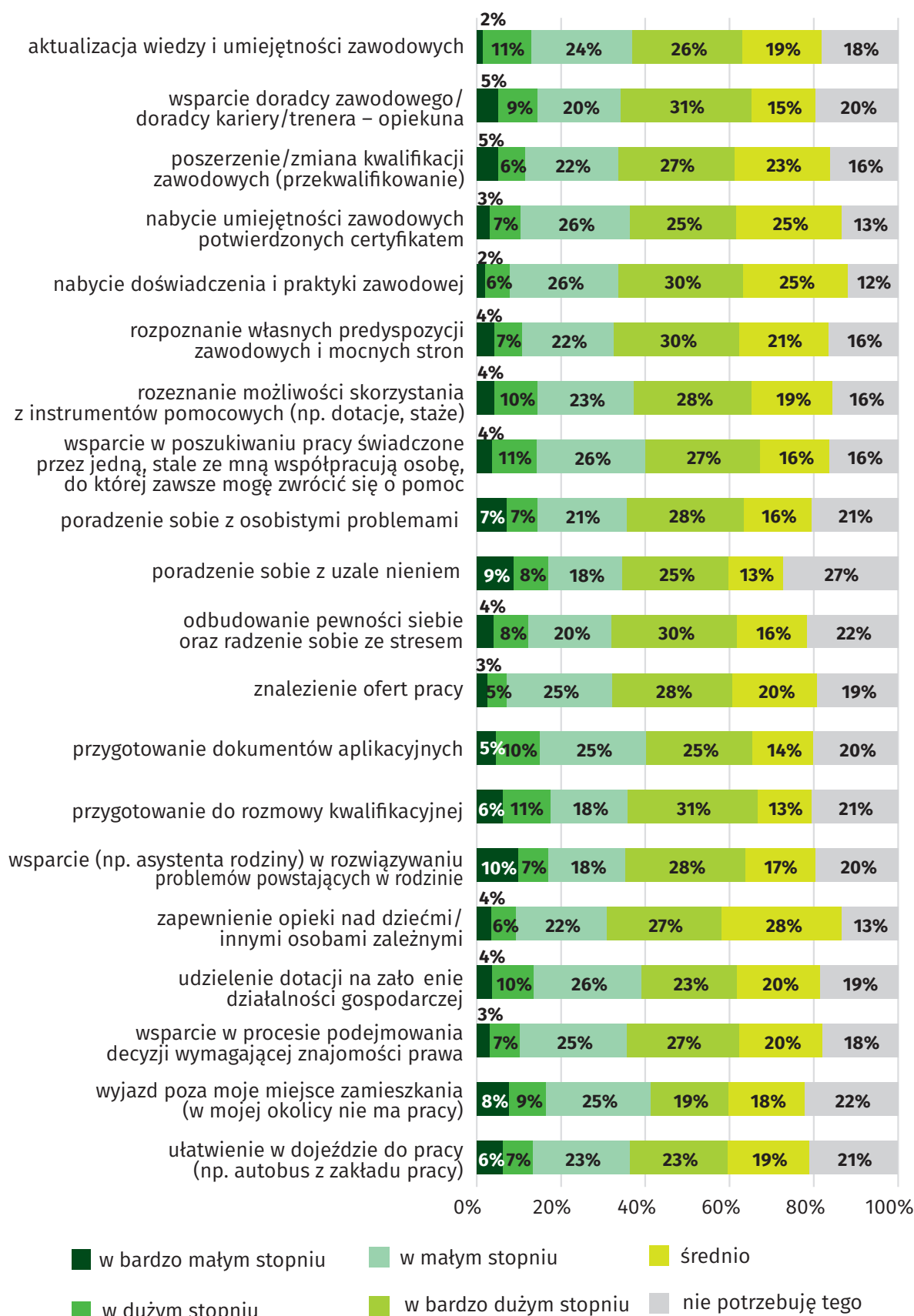
---

„Przydałoby się zaufane źródło, z którego mogłabym czerpać informacje na temat tego, jak faktycznie powinny wyglądać relacje między mną a pracodawcą czy jak to jest z braniem dnia wolnego. Ogólnie wszelkiego rodzaju rzeczy, których nowy zatrudniony może nie wiedzieć”. [...] [bierna zawodowo 8]

---



**Wykres 60.** Formy pomocy, które osoby biernie zawodowo (nieuczące się) uznały za pomocne w procesie wchodzenia na rynek pracy (N = 195)



Podobne pytanie zadano osobom bezrobotnym. Brzmiało ono: „Czego potrzebuje Pan(i) w podjęciu pracy/powrocie na rynek pracy?”. Osoby bezrobotne miały do dyspozycji taki sam zestaw odpowiedzi jak osoby bierne zawodowo. Ze względu na fakt, że osoby bezrobotne oceniały zaproponowane oferty z zupełnie innej perspektywy, to jest osoby, która nie tylko nie ma pracy, ale również aktywnie poszukuje zatrudnienia i w sytuacji pojawienia się dogodnej oferty jest gotowa je podjąć – ocena przydatności poszczególnych form wygląda zupełnie inaczej. Najwyżej ocenione zostały następujące formy pomocy:

1. nabycie doświadczenia i praktyki zawodowej (59%);
2. nabycie umiejętności zawodowych potwierdzonych certyfikatem (59%);
3. poszerzenie/zmiana kwalifikacji zawodowych lub przekwalifikowanie się (57%);
4. wsparcie doradcy zawodowego doradcy kariery bądź trenera (54%);
5. wsparcie w procesie podejmowania decyzji wymagającej znajomości prawa (53%);
6. znalezienie oferty pracy (53%);
7. ułatwienia w dojeździe do pracy, na przykład autobus z zakładu pracy (52%);
8. aktualizacja wiedzy i umiejętności zawodowych (51%);
9. przygotowanie dokumentów aplikacyjnych (51%);
10. rozeznanie w możliwościach skorzystania z instrumentów pomocowych, np. dotacji (51%).

W przypadku osób bezrobotnych przeszło połowa zaproponowanych instrumentów została oceniona jako przydatna bądź bardzo przydatna. Prawdopodobnie wynika to z faktu, że osoby te mają aktualne doświadczenie w poszukiwaniu pracy i w wymienionych obszarach identyfikują braki, które można byłoby uzupełnić właściwymi formami aktywizacyjnymi.

Bezrobotni respondenci w badaniach jakościowych podkreślali, że mają trudności ze znalezieniem odpowiednich dla siebie ofert pracy, kilku respondentów stwierdziło, że wręcz nie ma ofert. Sam proces szukania pracy określili jako trudny. Jeden z badanych zaobserwował, iż bardzo stresują go rozmowy kwalifikacyjne, przez co sobie z nimi nie radzi. Uciążliwy jest brak odpowiedzi ze strony pracodawcy już po etapie rozmów



---

kwalifikacyjnych, gdyż respondenci nie wiedzą, czy mają dalej oczekiwać odpowiedzi, czy ich kandydatura została odrzucona. Dwóch respondentów zwróciło uwagę na dużą rolę szkoły w procesie wchodzenia na rynek pracy. Tutaj również ponownie pojawił się aspekt edukacji szkolnej. Według nich już na tak wczesnym etapie powinno się przygotowywać młodzież do pracy.

---

„Generalnie na pewno dużą pomocą byłoby, gdyby szkoła w pełnym wymiarze przygotowywała ludzi do wejścia na rynek pracy; wydaje mi się, że na ten moment to się w ogóle nie dzieje”. [bezrobotny\_1]

---

W rozmowach wskazano, że pomocne w znalezieniu pracy byłoby doradztwo zawodowe, wsparcie psychologiczne. Pojawiła się również krytyka umów-zleceń stosowanych w momencie finalizacji zatrudnienia.

---

„Wprowadzić regulacje, które zabraniałyby zatrudniać na umowę zlecenie, w momencie kiedy zachodzi stosunek pracy. Zwiększenie pensji też byłoby pomocne”. [bezrobotny\_4]

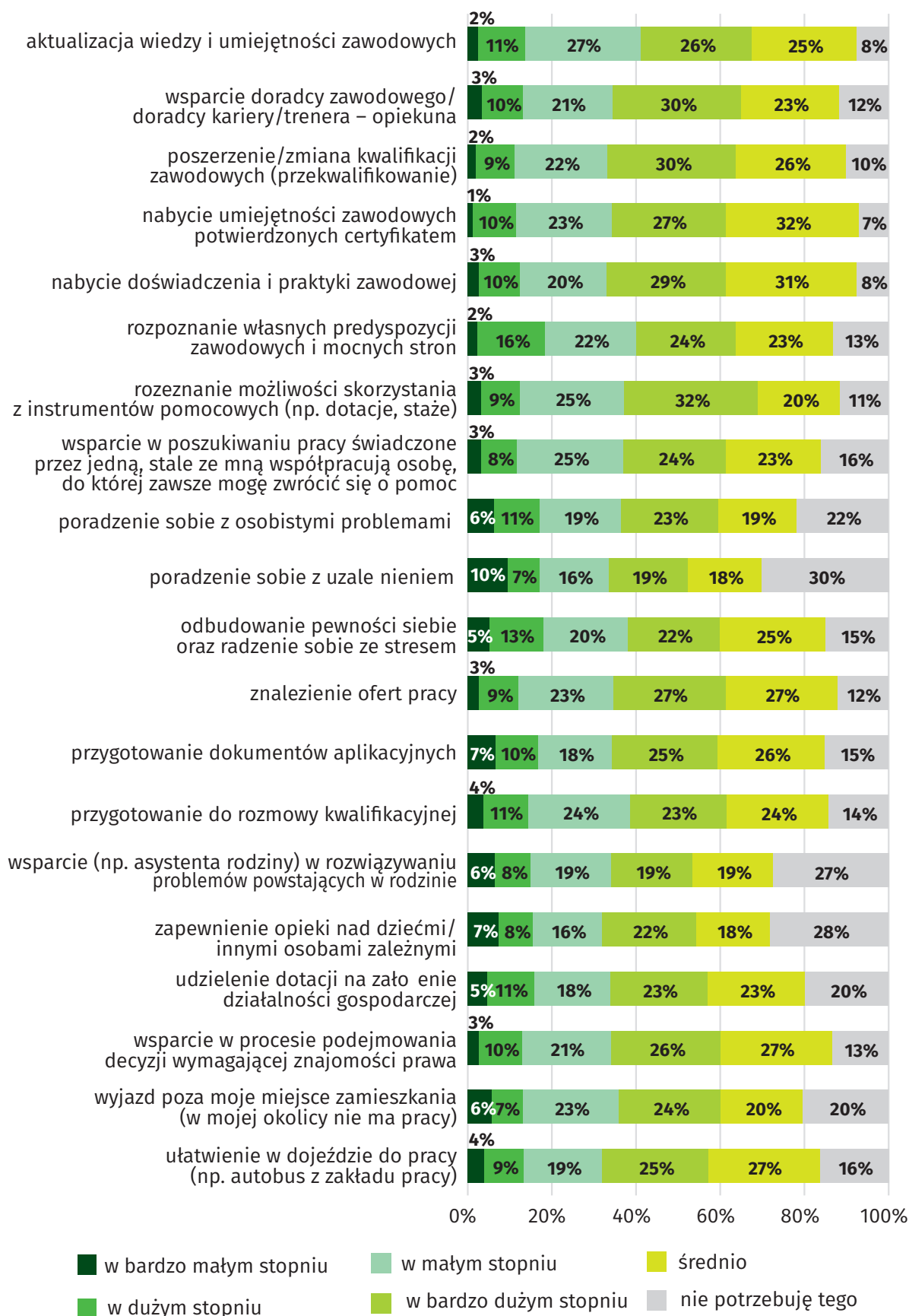
---

„Na pewno pomóc mogłoby doradztwo zawodowe, zwiększenie nakładów na opiekę zdrowotną w dziedzinie psychoterapii, która na przykład mogłaby być refundowana dla osób wchodzących na rynek pracy, będących na studiach czy zaraz po, niemających pieniędzy na innego rodzaju pomoc. To na pewno mogłoby pomóc wielu osobom stanąć na nogi, jeśli borykają się z trudnościami i problemami”. [bezrobotny\_1]

---



Wykres 61. Formy pomocy, które osoby bezrobotne uznały za pomocne w powrocie na rynek pracy



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

W przypadku osób pracujących ocena form pomocy została dokonana w inny sposób niż w przypadku osób bezrobotnych oraz biernych zawodowo. Ze względu na fakt, że osoby pracujące znalazły pracę, zostało zadane pytanie o realne doświadczenia i wykorzystanie form pomocy w odnalezieniu pracy. Osobom tym zadano następujące pytanie: „Czy przed podjęciem aktualnej pracy korzystał(a) Pan(i) z jakiejś z opisywanych form pomocy?”. Odpowiedź twierdząca stanowiła zaproszenie do kolejnego pytania, tym razem o ocenę przydatności wykorzystanego instrumentu. Ocenie były poddawane te same instrumenty, a Wykres 62 prezentuje je dokładnie w tym samym układzie, co na poprzednich zestawieniach.

Wśród form pomocy, z których osoby pracujące korzystały najczęściej, wymienić należy:

1. nabycie umiejętności zawodowych potwierdzonych certyfikatem (32%);
2. nabycie doświadczenia i praktyki zawodowej (29%);
3. aktualizacja wiedzy i umiejętności zawodowych (25%);
4. rozeznanie w możliwościach skorzystania z instrumentów pomocowych, np. dotacji, staży (23%);
5. znalezienie oferty pracy (22%);
6. wsparcie w poszukiwaniu pracy świadczone przez jedną, stale ze mną współpracującą osobę, do której zawsze mogę się zwrócić o pomoc (20%).

Wśród wymienionych form najwyższą ocenę uzyskały:

1. nabycie umiejętności zawodowych potwierdzonych certyfikatem (24%, łączna suma odpowiedzi „raczej przydatne” i „zdecydowanie przydatne”);
2. nabycie doświadczenia i praktyki zawodowej (19%);
3. aktualizacja wiedzy i umiejętności zawodowych (18%);
4. rozeznanie w możliwościach skorzystania z instrumentów pomocowych, np. dotacji, staży (14%);



5. wsparcie w poszukiwaniu pracy świadczone przez jedną stale ze mną współpracującą osobę (14%);
6. zapewnienie opieki nad dziećmi, innymi osobami zależnymi (14%).

Wśród form pomocy, z których najrzadziej korzystały osoby pracujące (najczęstsze odpowiedzi „nie korzystałem(am) z tej formy pomocy”), znalazły się:

1. poradzenie sobie z uzależnieniem (92%);
2. wsparcie na przykład asystenta rodziny w rozwiązywaniu problemów powstających w rodzinie (89%);
3. ułatwienia w dojeździe do pracy (88%);
4. udzielenie dotacji na założenie działalności gospodarczej (86%);
5. odbudowa pewności siebie oraz radzenie sobie ze stresem (86%);
6. poradzenie sobie z osobistymi problemami (86%);
7. przygotowanie dokumentów aplikacyjnych (85%);
8. przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej (85%).

Badani pracujący zwrócili uwagę na brak rozeznania i wiedzy wśród młodzieży na temat tego, jak wygląda praca w firmach „od środka”. Ponadto w gronie tych respondentów ujawnił się problem dotyczący planowania przyszłości – młodzi często nie wiedzą, co chcieliby robić w przyszłości i w jakim zawodzie chcieliby pracować. Stąd też propozycje, aby już na etapie szkolnym wdrażać pomoc doradców czy wizyty w zakładach pracy, by pokazać, jak działają firmy. Wśród proponowanych rozwiązań pojawiło się także wsparcie finansowe dla młodych, wsparcie psychologiczne, zwolnienie z opłacania składek, szkolenia i pomoc w przebranżowieniu, a także wartościowe praktyki.

---

„Myślę, że taka pomoc, żeby właśnie odwiedzić zakłady, miejsca pracy i zobaczyć, jak to wygląda i z czym to się je”. [ pracujący\_4 ]

---

„[...] dobrze zrobiony onboarding dla nowych pracowników, czyli pokazanie im, jak wygląda praca w firmie, kto jest za co odpowiedzialny, do kogo mogą się zwrócić. Natomiast uważam, że już na etapie samej pracy to trochę za późno; takie rzeczy powinny być jeszcze w okresie studiów pokazywane na stażach. Często te staże,



---

praktyki, które odbywa się w trakcie studiów, wyglądają tak, że przychodzi pracownik, który coś kseruje czy przepisuje. Bardzo dużo ludzi traci na tym, że odbywa praktyki, które tak naprawdę nie oddają tego, jak potem będzie wyglądała jego praca w dużej firmie”. [pracujący\_1]

---

W rozmowach indywidualnych pozyskano również informacje na temat problemów, z jakimi rozmówcy borykali się osobiście podczas procesu wchodzenia na rynek pracy. Wśród nich pracujący respondenci wskazywali przede wszystkim trudność w znalezieniu pierwszej pracy zaraz po studiach. Podkreślano brak doświadczenia, praktyki czy konkretnych umiejętności, które pozwoliłyby na zdobycie pierwszej pracy. Problematyczny okazał się również deficyt zaufania do młodych osób ze strony pracodawców, przyjęcie na siebie odpowiedzialności czy wypracowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym. Dla osoby samozatrudnionej dużo kłopotów sprawiło wdrożenie się w kwestie podatkowe.

---

„Myślę, że przeprowadzka – bo przeprowadziłem się z rodzinnego miasta do Krakowa – właśnie w celach zarobkowych. Trochę czasu już minęło, bo cztery lata z hakiem. Znalezienie mieszkania, pierwszy czynsz, kaucja – takie rzeczy były najtrudniejsze”. [pracujący\_5]

---

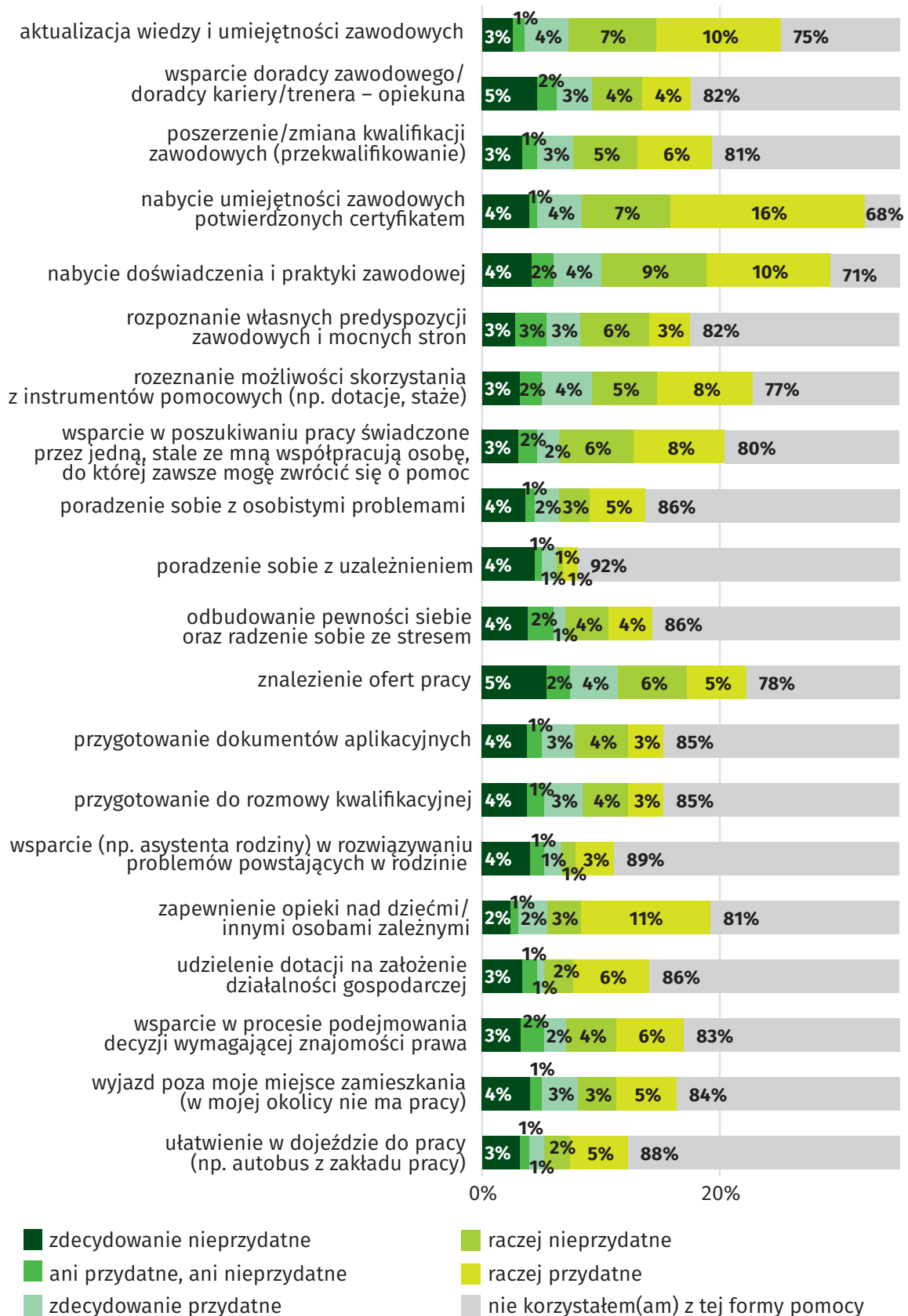
„Może jestem kiepskim przykładem o tyle, że weszłam w to dosyć gładko. Jeszcze w trakcie studiów uczestniczyłam w różnych wolontariatach. Najtrudniejsze było połączenie pracy czy też wolontariatu ze studiami dziennymi”. [pracująca\_7]

---





**Wykres 62.** Formy pomocy, z których korzystały osoby pracujące przed podjęciem obecnie wykonywanej pracy wraz z oceną ich przydatności do zdobycia i utrzymania zatrudnienia\*



\*Prezentowany wycinek wykresu w zakresie 0–35%, obcięte słupki dla „nie korzystałem(am) z tej formy pomocy”.  
Źródło: Badanie, obliczenia własne.

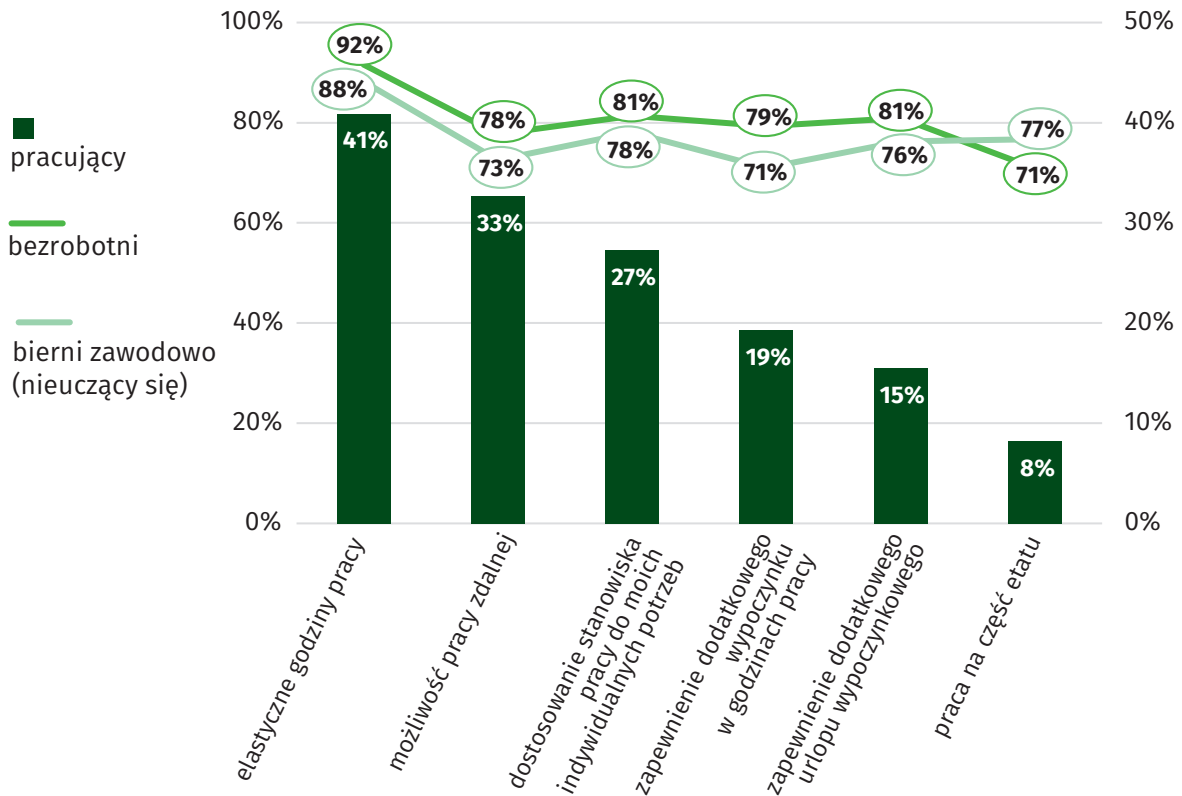


W podobnej formule co formy pomocy zostały ocenione różnego rodzaju udogodnienia, które może zaoferować pracodawca już na stanowisku pracy. Osoby pracujące zapytano o to, czy po podjęciu aktualnej pracy korzystały z jakiegokolwiek z opisywanych form pomocy, natomiast osoby bezrobotne i biernie zawodowo były zapytane o to, jakiego rodzaju wsparcie byłoby pomocne już po podjęciu pracy celem utrzymania stanowiska pracy. Prezentacja uzyskanych wyników znajduje się na Wykresie 63, na którym pokazano łączne zestawienia dla trzech badanych grup. Analiza wykresu wskazuje wyraźnie, że poziom wykorzystania różnego rodzaju udogodnień jest dużo niższy niż zainteresowanie po stronie osób bezrobotnych bądź biernych zawodowo. Podobny rozdzźwięk pomiędzy wykorzystaniem a zainteresowaniem mieliśmy w przypadku różnych form pomocy.

**Osoby pracujące najczęściej korzystają z elastycznych godzin pracy (41%), możliwości pracy zdalnej (33%), dostosowania stanowiska pracy do indywidualnych potrzeb (27%), zapewnienia dodatkowego wypoczynku w godzinach pracy (19%) oraz zapewnienia dodatkowego urlopu wypoczynkowego (15%).** Zaledwie 8% pracujących wskazało pracę na część etatu. Poziom zainteresowania ze strony osób bezrobotnych i biernych zawodowo układa się w bardzo podobnym porządku, jednak jest na dużo wyższym poziomie oscylującym pomiędzy 92% a 71%.



**Wykres 63.** Formy udogodnień, z których skorzystały osoby pracujące (skala prawa) oraz zainteresowanie formami udogodnień ze strony osób bezrobotnych i biernych zawodowo nieuczących się (skala lewa)



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

Obok wsparcia ze strony instytucji rynku pracy oraz form pomocy oferowanych już na stanowisku pracy przez pracodawcę postanowiono sprawdzić, czy badani wykorzystują jeszcze inne formy pomocy. Formułę pytania rozszerzono w następujący sposób: biernym zawodowo zadano pytanie: „Czy korzystają z pomocy instytucji/rodziny/przyjaciół? Jeśli tak, to dlaczego i w jaki sposób?”. Badani korzystali głównie z pomocy w postaci świadczenia 500+, a także wyprawek szkolnych. Nie korzystali z ofert urzędów pracy. Nie mieli wiedzy o możliwościach takiej pomocy i nie brali pod uwagę ewentualności skorzystania z niej. Oferty z urzędów pracy nie cieszyły się wśród nich zbyt pozytywną opinią. Badani swoje zdanie na ten temat wyrobili sobie na podstawie doświadczeń swoich znajomych. W ich ocenie oferty pracy proponowane przez urząd pracy uchodziły za niskopłatne oraz mało interesujące. Wśród respondentów znalazły się osoby zarejestrowane w urzędzie pracy, jednak nie poleciłyby one szukania wsparcia w tej instytucji.



---

„Ochotnicze hufce pracy – miałem z nimi raz kontakt i znalazłem pracę, tak że nie mogę narzekać, a urzędy pracy to troszeczkę są oderwane od rzeczywistości. Proponują prace, które są daleko, nie po drodze, są mało spersonalizowane pod osobę poszukującą pracę”. [bierny zawodowo\_13]

---

„Raczej tak. [forma pomocy odpowiednia dla młodych – uzup. badacza] Można dostać dofinansowanie, pracodawcy też przesyłają oferty pracy; myślę, że tak”. [bierny zawodowo\_1]

---

„Szczepie mówią, to nie orientuję się w tym temacie. Nie do końca wiem, na czym to polega, ale jeśli jest tak, jak mi się wydaje, czyli że jest to pomoc w znalezieniu pracy, to czułabym się zobowiązana przyjąć ofertę pracy, nie narzekać na tę, którą bym dostała, nawet jeśli warunki by mi nie odpowiadały”. [bierna zawodowo\_12]

---

Bezrobotni korzystają głównie ze wsparcia psychologicznego i doradczego ze strony przyjaciół. Kilku respondentów wskazało, że pobiera zasiłek dla bezrobotnych, a jeden się o niego ubiega. Poza tym nie korzystają ze wsparcia instytucji publicznych. Kilku respondentów korzystało z pomocy ze strony rodziny, jednak większość z nich starała się radzić sobie samodzielnie.

---

„Nie, nadal staram się załatwić pracę samemu. [...] Moi znajomi nawet o tym [bezrobociu respondenta – uzup. badacza] nie wiedzą, szczególnie rodzina. Staram się to przed nimi ukrywać”. [bezrobotny\_15]

---

W badaniu próbowano dociec, dlaczego bezrobotni nie korzystają z pomocy, jaką oferują im instytucje publiczne. Bezrobotni nie potrafią odpowiedzieć, dlaczego tak się dzieje. Sami wskazują na brak wiedzy na temat możliwości i dostępnych instrumentów pomocowych, nie wiedzą, gdzie szukać informacji na ten temat. Dodatkowo spotykają się z opinią, że w powiatowych urzędach pracy dostępne są tylko oferty pracy na stanowiska proste, niewymagające specjalnych kwalifikacji.

Część rozmówców przyznała, że chciała szukać pracy samodzielnie i nie wyklucza w przyszłości skorzystania z pomocy instytucji. Jeden z bezrobotnych poza zasiłkiem korzystał z bonu na zasiedlenie.

---

„Na razie nie potrzebuję. Ogólnie to nic [mnie nie powstrzymuje przed skorzystaniem z pomocy – uzup. badacza], ale mam też małą wiedzę o tych instytucjach, o tym, co mógłbym tam znaleźć, w czym mogłoby mi pomóc i jakie są oferty pracy”. [bezrobotny\_1]

---



„Wydaje mi się, że nie spełniam wymaganych kryteriów albo nie ma dla mnie korzystnych ofert pomocowych. Korzystałam z ofert urzędu pracy oraz z bonu na zasiedlenie; uważam, że to jest bardzo fajny program, bardzo przydatny, wiem też, że wielu moich znajomych z niego korzystało. Jeżeli dla kogoś nie jest problemem zmiana miejsca zamieszkania, to taki bon znacząco ułatwia start w nowym miejscu”. [bezrobotna\_6]

---

„Wydawało mi się, że sam sobie dam radę. Teraz coraz bardziej się skłaniam ku temu, żeby uzyskać taką pomoc”. [bezrobotny\_8]

---

„Nie widziałam żadnych ofert, które by mnie w jakiś sposób satysfakcjonowały i też nie do końca wiem, gdzie jeszcze mogłabym napisać, do jakich instytucji”. [bezrobotna\_11]

---

Respondentów zapytano również, jakiej pomocy oczekiwaliby młodzi Małopolanie w rozwoju kariery zawodowej. Główny aspekt, jaki pojawia się w wypowiedziach pracujących w kwestii ewentualnej pomocy, to szkolenia bądź ich dofinansowanie. Ten postulat pojawił się w niemal wszystkich odpowiedziach respondentów. Badani podkreślili, że szkolenia, kursy czy webinary są potrzebne nie tylko osobom bezrobotnym, ale również tym już pracującym w celu podnoszenia kompetencji czy przebranżowienia się. Respondenci chętnie skorzystaliby również z dofinansowania szkoleń. Dwóch respondentów, którzy prowadzą własną działalność gospodarczą, zasygnalizowało, że chętnie skorzystaliby z dofinansowania do prowadzenia własnej działalności, ulg podatkowych.

Dwóch bezrobotnych respondentów chętnie skorzystałoby z doradztwa zawodowego, które pomogłoby im nakreślić ścieżkę kariery zawodowej, rozwój jej poszczególnych etapów.

„Myślę, że zwiększenie dostępności specjalistycznych kursów w danych branżach, by nie trzeba było szukać ich we własnym zakresie i w ramach własnych nakładów finansowych. Nawet jeżeli miałyby to być kursy na poziomie podstawowym, ale żeby już był jakiś początek. Ewentualnie nawet jeżeli miałyby to być sama teoria, to już później z praktyką byłoby łatwiej. Brakuje również szkoleń z rozwoju social mediów. [...] Myślę, że właśnie ważna jest pomoc w rozwoju w danej branży i nauka prowadzenia firmowych, bardziej zaawansowanych mediów społecznościowych”. [pracujący\_3]

---



---

„Ulgi podatkowe, dla młodych zwolnienie z podatków, większe ulgi, dofinansowania dla przedsiębiorców, nie tylko dla pracowników, ale też dla przedsiębiorców. Możliwość rozwoju nie tylko intelektualnego, ale również technicznego – zakup sprzętu na przykład. Przy otwieraniu działalności na takie dofinansowania można się załapać, ale później, w trakcie prowadzenia działalności, nie ma pomocy w rozbudowie firmy”. [pracujący\_9]

---

„[...] dostęp do szkoleń i do materiałów szkoleniowych byłby bardzo pomocny nie tylko dla ludzi zatrudnionych. Nie wiem, szczerze mówiąc, jak wygląda urząd pracy, ale z informacji, które do mnie trafiały, wynika, że wiele osób, jak dostaje skierowanie do jakiejś pracy z urzędu, to idzie tylko po pieczętkę, że się do tej pracy nie nadaje, i woli być na zasiłku”. [pracujący\_10]

---

Respondenci nie korzystali z pomocy instytucji. Jedna z respondentek chciała skorzystać z bonu na zasiedlenie.

## Czynniki wpływające na zmianę pracy

Aby pomóc osobom poszukującym pracy, niezbędne jest zorientowanie się, jakiego rodzaju deficyty posiadają osoby bezrobotne bądź bierne zawodowo, które formy pomocy są najbardziej skuteczne oraz co może skłonić te osoby do zmian w obszarze aktywności zawodowej. Identyfikacja tych informacji może pozwolić na pomoc osobom poszukującym pracy. Ważne jest zatem zidentyfikowanie, które czynniki wpływają na zmianę pracy, to jest jakiego rodzaju wydarzenia mogą się przyczynić do tego, że osoby bezrobotne intensywnie zaczną poszukiwać pracy. W tym podrozdziale zostaną zaprezentowane czynniki, które mogłyby skłonić młodych ludzi do poprawy sytuacji zawodowej, jak również ocena szans na jej poprawę oraz skłonność do podejmowania działań celem polepszenia sytuacji.

W pierwszej części zidentyfikowane zostały czynniki, które mogłyby skłonić osoby młode do poprawy sytuacji zawodowej. Osoby pracujące, bezrobotne oraz bierne zawodowo (zarówno uczące się, jak i nie) zostały poproszone o odpowiedzenie na pytanie: „Co mogłoby skłonić Pana/Panią do podjęcia dodatkowych starań, aby zmienić swoją sytuację zawodową?”. Odpowiedzi dla wszystkich analizowanych grup zostały zaprezentowane na Wykresie 64. Każda z grup aktywności zawodowej została zaprezentowana osobno. Dla każdej z grup czynniki, które mogłyby skłonić do poprawy sytuacji zawodowej, były inne.



**Dla osób pracujących najważniejszym czynnikiem, który mógłby wpłynąć na zmianę sytuacji zawodowej, stanowiło pojawienie się oferty pracy, która uwzględniałaby możliwości poszukującego pracy w obszarze zatrudnienia (59%).** W następnej kolejności wymieniane były: pogorszenie sytuacji zawodowej innego członka rodziny (51%), konieczność sfinansowania opieki nad osobą dorosłą lub dzieckiem (44%) oraz pojawienie się dziecka/zostanie rodzicem (41%).

**W przypadku osób bezrobotnych czynnikami, które mogłyby skłonić do poprawy sytuacji zawodowej, były: chęć usamodzielnienia się (46%),** chęć kupna mieszkania (39%), pogorszenie sytuacji innego członka rodziny (38%), pojawienie się oferty pracy, która uwzględniałaby wszystkie oczekiwania poszukującego pracy w obszarze zatrudnienia (38%), oraz chęć założenia rodziny bądź wejścia w stały związek (30%).

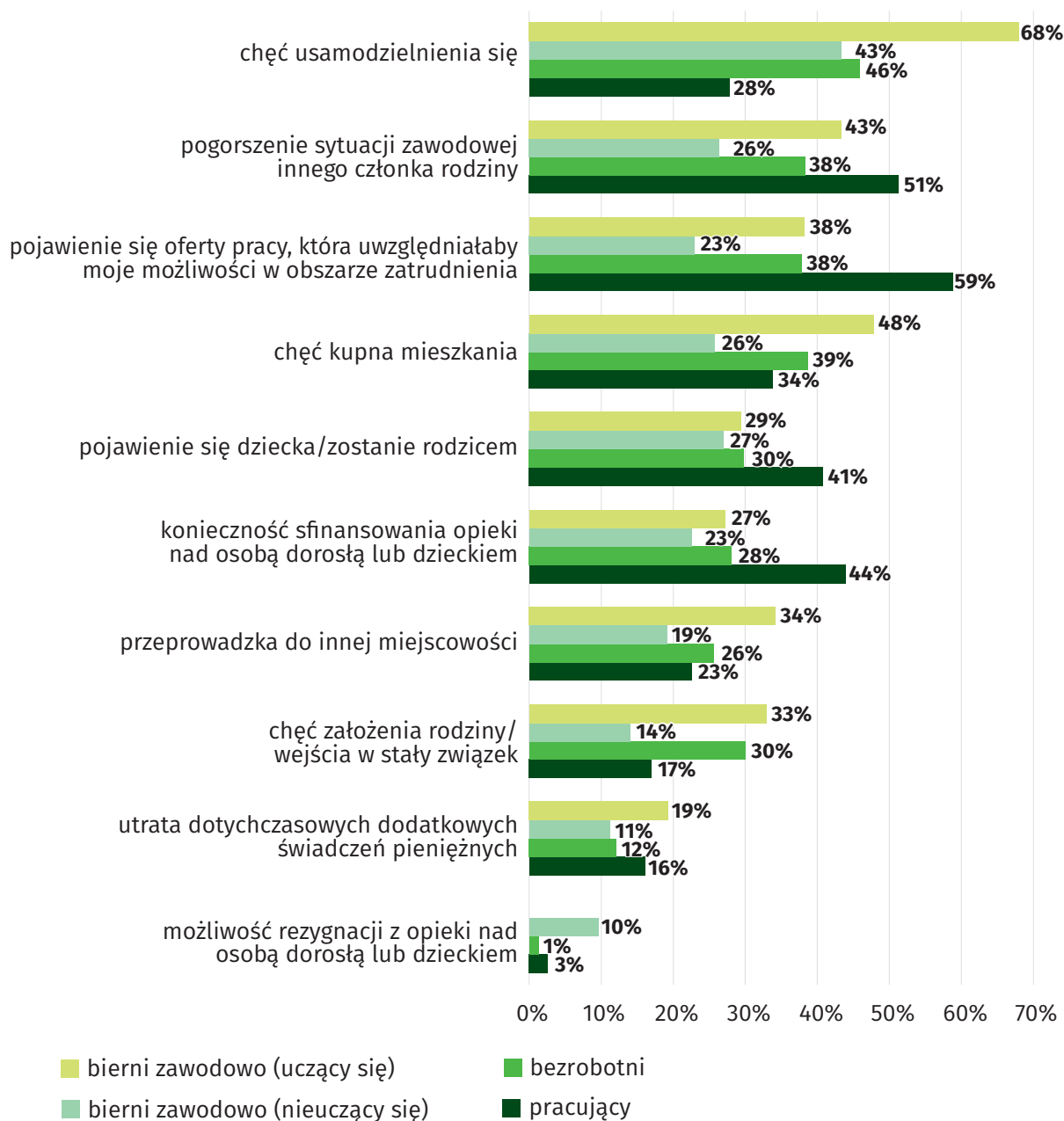
**Z kolei dla osób biernych zawodowo nieuczących się wśród czynników, które mogłyby sprowokować do podjęcia dodatkowych starań celem poprawy sytuacji zawodowej, znalazły się: chęć usamodzielnienia się (43%),** pojawienie się dziecka/zostanie rodzicem (27%), pogorszenie sytuacji zawodowej innego członka rodziny (26%) oraz chęć kupna mieszkania (26%).

**Do zwiększenia starań, aby zmienić swoją sytuację zawodową, osoby bierne zawodowo uczące się mogłyby nakłonić następujące czynniki: chęć usamodzielnienia się (68%),** chęć kupna mieszkania (48%), pogorszenie sytuacji zawodowej innego członka rodziny (43%), pojawienie się oferty, która uwzględniałaby wszystkie oczekiwania poszukującego pracy w obszarze zatrudnienia (38%), oraz przeprowadzka do innej miejscowości (34%).

Z zaprezentowanej listy czynników charakterystycznych dla poszczególnych statusów należy wnioskować, że każdą z tych grup do zmiany sytuacji zawodowej skłaniałyby zupełnie inne czynniki.



Wykres 64. Czynniki, które mogłyby skłonić do poprawy sytuacji zawodowej



Źródło: Badanie, obliczenia własne.



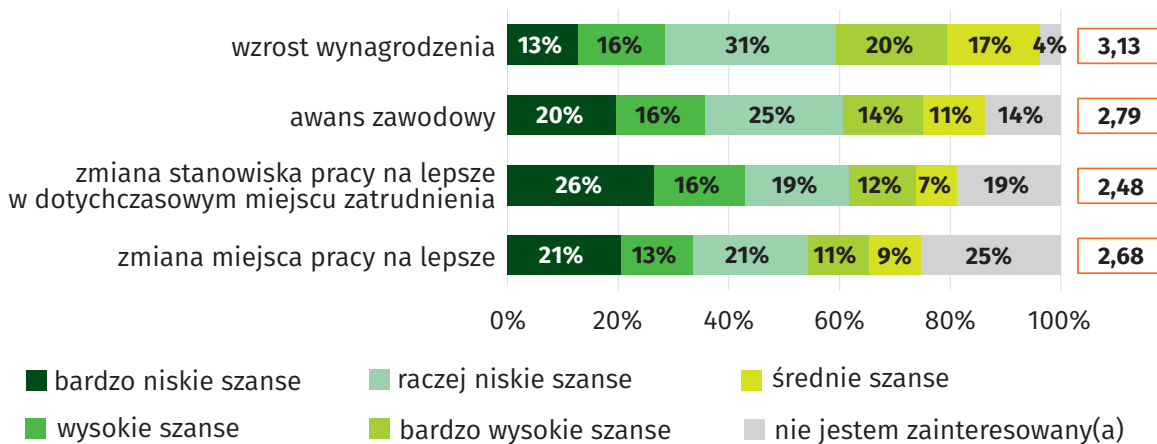


## Ocena szans na poprawę sytuacji zawodowej

Celem sprawdzenia, jak kształtują się szanse respondentów na poprawę sytuacji zawodowej, poproszono ich o ocenę, jak w najbliższym roku postrzegają możliwość poprawy sytuacji w wybranych obszarach. Odrębny zestaw pytań przygotowano dla osób pracujących i dla osób bezrobotnych. Oceny dokonywane były w ramach sześciostopniowej skali: od bardzo niskich szans do bardzo wysokich szans, włącznie z odpowiedzią „nie jestem zainteresowany/zainteresowana”.

**Osoby pracujące najwyżej oceniły szansę wzrostu wynagrodzenia (3,13), następnie awansu zawodowego (2,79), zmiany miejsca pracy na lepsze (2,68), a najniżej oceniły możliwość zmiany stanowiska pracy na lepsze w dotychczasowym miejscu zatrudnienia (2,48).**

**Wykres 65.** Ocena szans na poprawę sytuacji zawodowej w najbliższym roku w wybranych obszarach wśród pracujących



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

**Osobami najwyżej oceniającymi swoje szanse na wzrost wynagrodzenia były osoby w wieku 20–24 lat (3,53), osoby, które wykonały cztery kroki w kierunku dorosłości (3,48), osoby, które, wskazały, że nie napotykają trudności, by związać koniec z końcem (3,47), oraz osoby, które legitymują się wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym (3,33), a także osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (3,33) oraz mężczyźni (3,28).** Najniższe oceny szans wzrostu wynagrodzeń wskazały: osoby w wieku 15–18 lat (2,5), osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz branżowym I stopnia (2,61), a także osoby, które wskazują, że z dużym trudem wiążą koniec z końcem (2,38).



**Z kolei perspektywę awansu zawodowego najlepiej oceniali osoby w średnich grupach wieku, tj. 20–24 lat (3,11) oraz 25–29 lat (3,07), osoby, które wykonały cztery kroki w kierunku dorosłości (3), jak również osoby, które wskazywały, że nie mają problemu, by związać koniec z końcem (3,06).** Najgorzej perspektywy na awans zawodowy oceniły osoby, które z trudem wiążą koniec z końcem (2,4), oraz te, które legitymują się wykształceniem gimnazjalnym (2,44).

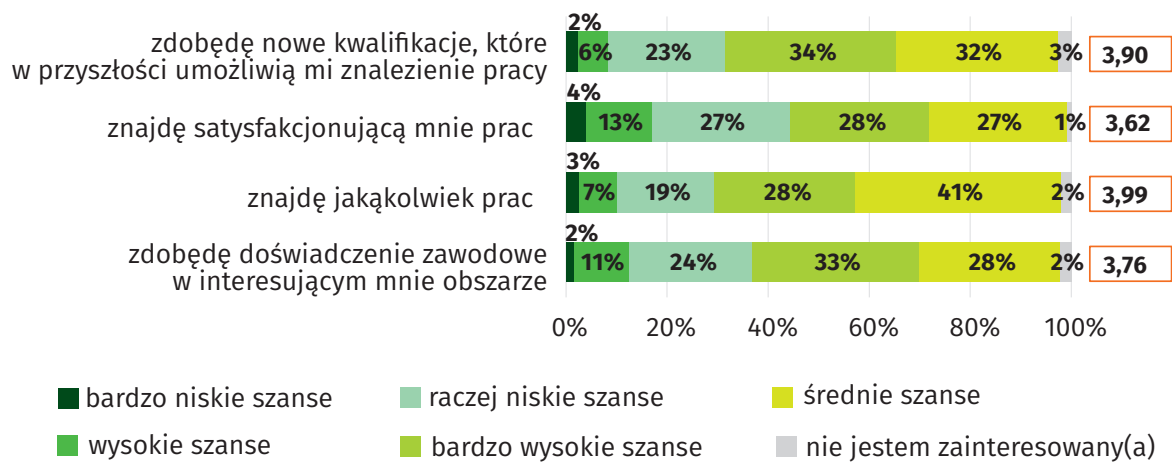
**Na zmianę stanowiska pracy na lepsze w dotychczasowym miejscu zatrudnienia najbardziej liczyły osoby pomiędzy 15. a 19. rokiem życia (3) oraz pomiędzy 20. a 24. rokiem życia (2,82), a także osoby, które wykonały cztery kroki w kierunku przejścia w dorosłość (2,78).** Najniżej swoje szanse w tym obszarze oceniły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz branżowym I stopnia (1,8).

**Perspektywy na zmianę miejsca pracy na lepsze najwyżej oceniali osoby pomiędzy 15. a 19. rokiem życia (3,5) oraz te, które znalazły się u progu dorosłości, tj. wykonały dwa kroki w kierunku pełnej tranzycji w dorosłość (2,97).** W obszarze tym najniżej swoje szanse oceniły osoby z podstawowym i gimnazjalnym wykształceniem (1,25).

**Osoby bezrobotne szanse na aktywizację zawodową w najbliższym roku upatrywały przede wszystkim w tym, że znajdą jakąkolwiek pracę (3,99), zdobędą nowe kwalifikacje, które w przyszłości umożliwią im znalezienie pracy (3,9), zdobędą doświadczenie zawodowe w interesującym je obszarze (3,76) oraz znajdą satysfakcjonującą pracę (3,62).** Poziom zróżnicowania pomiędzy poszczególnymi obszarami aktywizacji zawodowej był stosunkowo niewielki, szczególnie jeśli porównać go do poziomu zróżnicowania szans na poprawę sytuacji zawodowej wśród osób pracujących. Dotychczasowa aktywność nie miała wielkiego wpływu. Osoby bezrobotne, które posiadały jakiegokolwiek doświadczenie w pracy, oceniały swoje szanse na aktywizację zawodową nieznacznie lepiej. Przykładowo przekonanie, że osoba bezrobotna znajdzie jakąkolwiek pracę, średnio wynosiło 3,99, przy czym osoby posiadające jakiegokolwiek doświadczenie zawodowe oceniały swoje szansę na 4,06, a osoby bez doświadczenia zawodowego na 3,93. Różnica w ocenie pomiędzy osobami z jakimkolwiek doświadczeniem pracy oraz bez wyniosła 0,13 i była zbliżona dla wszystkich ocenianych aspektów związanych z aktywizacją zawodową.



**Wykres 66.** Ocena szans na aktywizację zawodową w najbliższym roku w wybranych obszarach wśród bezrobotnych



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

Wśród osób bezrobotnych, które oceniały swoje szanse na znalezienie jakiegokolwiek pracy, najwyższe oceny odnotowano wśród tych w wieku 25–29 lat (4,9), z wyższym wykształceniem (4,08), takich, które dopiero rozpoczęły przejście w dorosłość – tutaj osoby, które wykonały dwa kroki (4,07) – oraz takich, które przeciętnie oceniają swoją sytuację zawodową (4,05).

Czynnik z drugą najwyższą oceną szans na aktywizację zawodową wśród osób bezrobotnych, czyli możliwość zdobycia nowych kwalifikacji, które w przyszłości umożliwią znalezienie pracy, najwyżej oceniany był wśród osób z wyższym wykształceniem (4,01), takich, które dokonały pełnej tranzycji w dorosłość (4,08), osób w średniej grupie wiekowej 25–29 lat (3,98) oraz mieszkańców wsi (3,95). Najniższy poziom oceny szans utrzymywał się w grupie osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz branżowym I stopnia (3,44).

Zdobycie doświadczenia zawodowego w interesującym daną osobę obszarze był trzecim i kolejnym obszarem aktywizacji zawodowej z najwyższą oceną (3,76). Najwyższe oceny wśród wszystkich badanych bezrobotnych odnotowano wśród osób, które dokonały pełnej tranzycji w dorosłość (4,25), osób z wyższym wykształceniem (4,03), mieszkańców wsi (3,9) oraz osób z najstarszej grupy wiekowej (3,85). Najniżej szanse w tym obszarze oceniały osoby na początku tranzycji w dorosłość, to jest takie, które wykonały jeden krok w kierunku dorosłości (3,61), te, które określały swoją sytuację finansową jako trudną (3,66), z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz branżowym I stopnia (3,68).

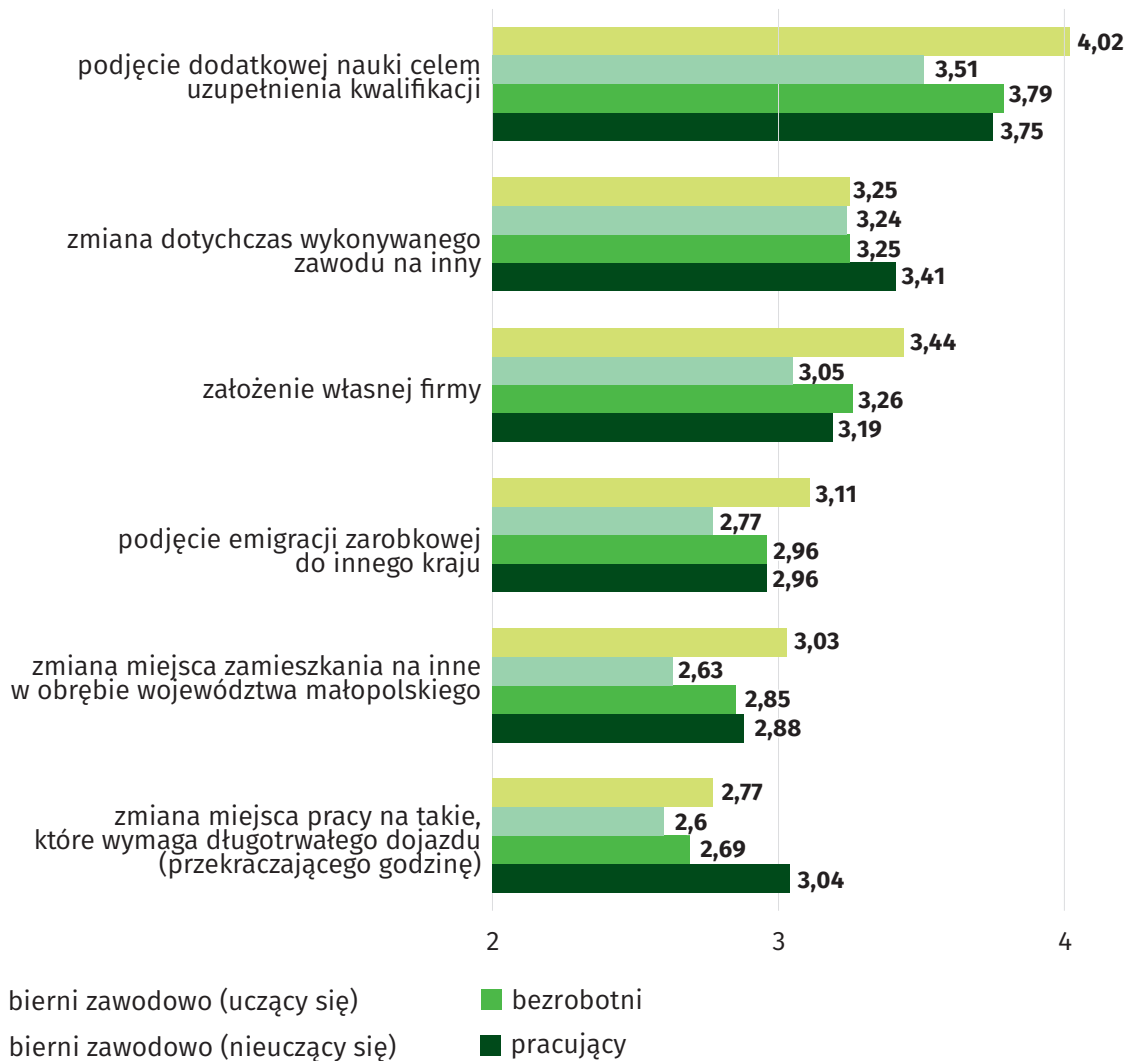


Osoby bezrobotne najniżej oceniały swoje szanse na znalezienie satysfakcjonującej pracy – średnia ocen 3,62. Najwyżej obszar ten był oceniany wśród osób, które przeszły pełną tranzycję w dorosłość (4,16), oraz takich, które cechowały się wyższym wykształceniem (3,82) czy przynależnością do najstarszej grupy wiekowej 30–34 lata (3,77). Najniżej szanse oceniane były również przez osoby, które wskazywały na trudną sytuację materialną (3,33), te, które wykonały cztery kroki w kierunku dorosłości (3,33), z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz branżowym I stopnia (3,38), a także względnie młode, to jest w wieku 20–24 lat (3,42).

Aby zweryfikować, w jakim stopniu możliwa jest realna poprawa szans zawodowych młodych osób, sprawdzono, na ile osoby te są skłonne do podjęcia różnorodnych działań celem poprawy własnej sytuacji zawodowej. Wszystkim osobom badanym zadano podobnie brzmiące pytanie: „Czy dla poprawienia warunków pracy [pracujący]/ dla znalezienia pracy [bezrobotni i bierni zawodowo] byłby(-aby) Pan(i) skłonny(a) do podjęcia następujących działań?”. Istniała możliwość udzielenia odpowiedzi w ramach pięciostopniowej skali zbliżonej do skali ocen szkolnych. Średnią odpowiedzi prezentuje poniższe zestawienie. Osoby wyróżnione ze względu na status na rynku pracy uporządkowały skłonność do podejmowania działań w sposób bardzo podobny.



**Wykres 67.** Skłonność do podejmowania różnych działań celem poprawy sytuacji zawodowej



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

Osoby młode okazały się najbardziej skłonne do podjęcia dodatkowej nauki celem uzupełnienia kwalifikacji, następnie zmiany dotychczas wykonywanego zawodu na inny, a w trzeciej kolejności celem założenia własnej firmy. Niżej oceniały kwestie związane z przemieszczeniem się za pracę. Na czwartej pozycji znalazło się podjęcie emigracji zarobkowej do innego kraju, na piątej pozycji zmiana miejsca zamieszkania na inne w obrębie województwa małopolskiego, a najniżej oceniona została skłonność do zmiany miejsca pracy na takie, które wymaga długotrwałego dojazdu. Tym, co odróżnia poszczególne oceny osób ze względu na status na rynku pracy, jest różny poziom entuzjazmu dla ocenianych zmian. Najwyższe oceny przyznawały osoby uczące się oraz pracujące, zdecydowanie najniższe przyznawały osoby bierne zawodowo



nieuczące się, które we wszystkich ocenianych aspektach udzieliły najniższej punktowanej odpowiedzi. Skłonność do podejmowania różnorodnych działań celem poprawy sytuacji zawodowej ze względu na sytuację na rynku pracy z jednej strony pokazuje, jak duża jest elastyczność poszczególnych grup, a z drugiej strony, jaka jest szansa powodzenia na rynku pracy w przyszłości.

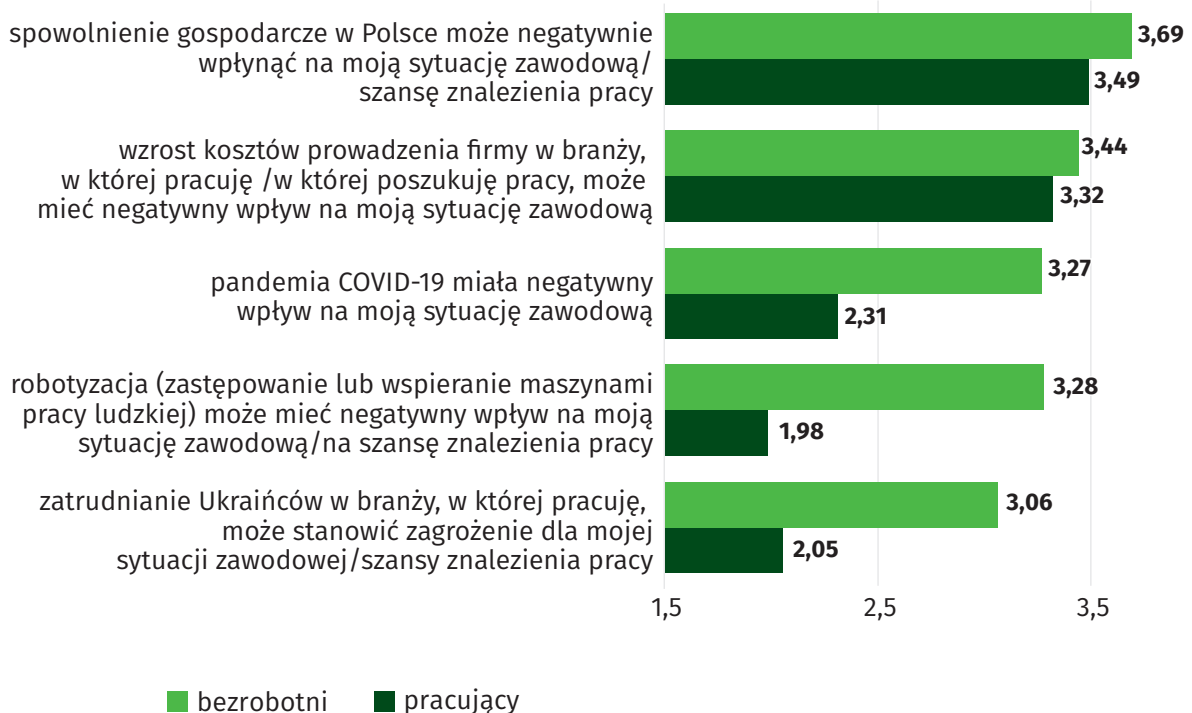


## Wpływ bieżących wydarzeń na sytuację zawodową

### Wpływ wydarzeń na ocenę szans zawodowych

W ciągu trzech ostatnich lat miały miejsce globalne i międzynarodowe wydarzenia, które niewątpliwie silnie oddziaływały na gospodarkę i rynek pracy. Pandemia, inflacja, wojna w Ukrainie, a wraz z nią fala uchodźców wojennych do naszego kraju mogą rodzić obawy wśród osób wchodzących na rynek pracy, a także tych o nieugruntowanej pozycji na rynku pracy. Tytułem weryfikacji, na ile bieżące wydarzenia miały wpływ na sytuację młodych ludzi, zapytano osoby pracujące o to, na ile te zjawiska wpłynęły na sytuację zawodową, a w przypadku osób bezrobotnych na ile poszczególne wydarzenia oddziaływały na ich szansę znalezienia pracy. Uśrednione oceny prezentuje poniższe zestawienie.

**Wykres 68.** Wpływ wybranych wydarzeń na sytuację zawodową pracujących oraz szanse znalezienia pracy przez bezrobotnych



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

---

**Na sytuację osób młodych najintensywniej wpływają kwestie bezpośrednio związane z sytuacją gospodarczą. Zarówno osoby bezrobotne, jak i poszukujące pracy największe zagrożenie dostrzegają w pogarszających się warunkach ekonomicznych.**

Najwyższą ocenę uzyskało stwierdzenie mówiące o tym, że spowolnienie gospodarcze w Polsce może negatywnie wpłynąć na moją sytuację zawodową (3,69)/szansę znalezienia pracy (3,49). Drugie stwierdzenie o porównywalnie wysokich ocenach brzmiało: wzrost kosztów prowadzenia firmy w branży, w której osoba pracuje/poszukuje pracy, może mieć negatywny wpływ na jej sytuację zawodową (kolejno 3,44 oraz 3,32). W badaniach jakościowych również pojawili się respondenci mówiący o obawach dotyczących sytuacji gospodarczej.

---

„Raczej nie [nie ma obaw – uzupełnienie badacza] Wydaje mi się, że moja sytuacja nie jest bardzo zależna od tego typu wydarzeń. Ewentualnie inflacja; jeśli sytuacja gospodarcza w Polsce będzie się dalej pogarszać, to odbije się to na wszystkich gałęziach życia społecznego i gospodarki”. [bezrobotny\_1]

---

Dopiero na trzecim miejscu znalazło się stwierdzenie, że „pandemia COVID-19 miała negatywny wpływ na moją sytuację zawodową”. Oceny dotyczące tego stwierdzenia znacząco różniły się pomiędzy osobami bezrobotnymi (3,27) oraz pracującymi (2,31). Obawy związane z pandemią związane były głównie ze skutkami lockdownów.

---

„Głównie [obawiam się – uzupełnienie badacza] powrotu pandemii, tego, że znowu większość miejsc będzie zamknięta i ciężko będzie znaleźć pracę”. [bezrobotny\_8]

---

W przypadku tego stwierdzenia oraz kolejnych dostrzega się wyraźną różnicę w profilu odpowiedzi osób pracujących oraz bezrobotnych. Pracujący byli dużo większymi optymistami w porównaniu do bezrobotnych. Na czwartym miejscu znalazło się stwierdzenie „[...] robotyzacja (zastępowanie lub wspieranie maszynami pracy ludzkiej) może mieć negatywny wpływ na moją sytuację zawodową/na szansę znalezienia pracy” (3,28 oraz 1,98). Najniżej oceniano zagrożenie związane z migracją Ukraińców do Polski. Stwierdzenie „zatrudnienie Ukraińców w branży, w której pracuję, może stanowić zagrożenie dla mojej sytuacji zawodowej lub szansy na znalezienie pracy” było najniżej ocenianym zagrożeniem spośród wszystkich pięciu ocenianych (kolejno 3,06 oraz 2,05).

Mimo to pojawiły się głosy osób bezrobotnych obawiających się wzmożonej migracji z Ukrainy. Dwóch respondentów (na 45 wypowiedziających się) obawiało się przyjazdu uchodźców wojennych z Ukrainy.





---

„Nie wiem, obawiam się, że przyjedzie więcej osób z Ukrainy i zabierze miejsca pracy. Teraz ciężiej jest znaleźć pracę, będąc Polakiem, bo dużo chętniej zatrudniają Ukraińców”. [bezrobotny\_15]

---

Zagrożenia wiążące się z poszczególnymi wydarzeniami zróżnicowane są również ze względu na cechy badanych osób. Tym, co najbardziej różnicuje opinie, jest ocena sytuacji finansowej. Osoby, które wskazywały, że z dużą trudnością wiążą koniec z końcem, wysoko oceniały niemal wszystkie aspekty (czyli obawiały się niemal wszystkich wydarzeń) z wyjątkiem robotyzacji, czyli sytuacji, w której praca ludzka może być zastępowana maszynami. Generalnie największymi optymistami okazały się osoby, które nie miały problemów z samodzielnym utrzymywaniem się, a także osoby, które legitymowały się wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz branżowym I stopnia. Stwierdzenie, że robotyzacja może mieć negatywny wpływ na życie zawodowe, było najwyżej oceniane w grupie osób najmłodszych 20–24 lat (2,35), osób, które z trudem wiązały koniec z końcem (2,17), a także osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym bądź branżowym I stopnia (2,17). W grupach tych odnotowano najwyższe obawy związane z zastępowaniem pracy ludzkiej maszynami. Szczegółowy rozkład odpowiedzi prezentuje poniższa tabela.



**Tabela 8.** Wpływ wybranych wydarzeń na sytuację zawodową pracujących ze względu na wybrane cechy

		Pandemia COVID-19 miała negatywny wpływ na moją sytuację zawodową	Spowolnienie gospodarcze w Polsce może negatywnie wpłynąć na moją sytuację zawodową	Zatrudnianie Ukraińców w branży, w której pracuję, może stanowić zagrożenie dla mojej sytuacji zawodowej	Wzrost kosztów prowadzenia firmy w branży, w której pracuję, może mieć negatywny wpływ na moją sytuację zawodową	Robotyzacja (zastępowanie lub wspieranie maszynami pracy ludzkiej) może mieć negatywny wpływ na moją sytuację zawodową
ogółem		2,31	3,49	2,05	3,32	1,98
płeć	kobieta	2,39	3,43	2,07	3,12	2,06
	mężczyzna	2,25	3,54	2,04	3,48	1,92
wiek*	20–24	2,5	3,85	2,15	3,55	2,35
	25–29	2,49	3,55	2,12	3,34	2,09
	30–34	2,23	3,45	2,01	3,31	1,92
miejsce zamieszkania	wieś	2,36	3,48	2,13	3,39	2,04
	miasto	2,25	3,51	1,94	3,22	1,9
wykształcenie*	zasadnicze zawodowe/ branżowe I stopnia	1,81	3,11	2,22	2,72	2,17
	średnie ogólnokształcące	2,28	3,33	2,07	3,42	2
	średnie zawodowe oraz policealne	2,31	3,8	2,36	3,58	1,97
	wyższe	2,39	3,44	1,83	3,27	1,96
wiązanie końca z końcem	trudno	3	4,1	2,76	3,76	2,2
	przeciętnie	2,5	3,57	2,18	3,44	2,11
	łatwo	1,88	3,23	1,71	3,05	1,75
kroki w dorosłość	2	2,42	3,67	2,39	3,55	2,19
	3	2,26	3,52	2,06	3,34	1,91
	4	2,45	3,74	1,81	3,22	2,07
	5	2,26	3,31	1,99	3,26	1,93

\*W przypadku zmiennej „wiek” nie uwzględniono kategorii 15–19 ze względu na małą liczebność kategorii (N = 2), podobnie jak w przypadku wykształcenia podstawowego i gimnazjalnego (N = 9).

Źródło: Badanie, obliczenia własne<sup>48</sup>.

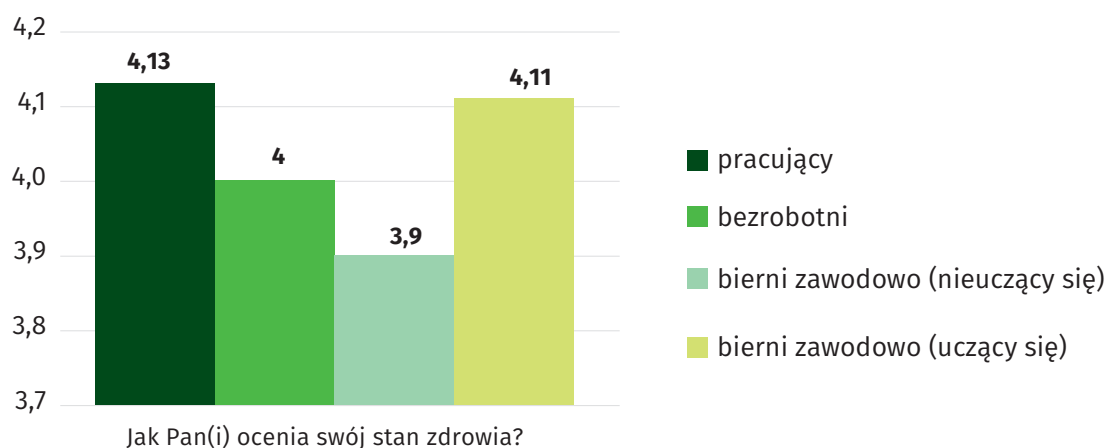
48 Wyróżnienia kolorystyczne w tabeli zorganizowane są w ten sposób, że w ramach ocenianego wydarzenia, np. wpływu COVID-19 na sytuację zawodową, grupy z najgorszą oceną (największym negatywnym wpływem) zostały wyróżnione czerwonym kolorem (tutaj osoby z trudem wiążące koniec z końcem), a zielonym te z najbardziej pozytywnymi wskazaniami (tutaj z wykształceniem zasadniczym zawodowym). Wartości pomiędzy wskazaniami skrajnymi prezentują kolory pośrednie.



## Ocena stanu zdrowia oraz oddziaływanie COVID-19

Wszystkie osoby biorące udział w badaniu poproszono o wskazanie, jak oceniają swój stan zdrowia. Każda osoba mogła wskazać na jedną z pięciu ocen (bardzo dobry, dobry, przeciętny, zły lub bardzo zły). Średnia ocen oscyluje wokół czterech i nieznacznie różniła się pomiędzy poszczególnymi osobami pod względem statusu na rynku pracy. **Najwyżej swój stan zdrowia oceniały osoby pracujące (4,13) oraz osoby uczące się (4,11), a najniżej osoby biernie zawodowo nieuczące się (3,9) oraz bezrobotne (4).** Ocena stanu zdrowia znacząco różniła się w podziale na analizowane w raporcie cechy.

Wykres 69. Ocena stanu zdrowia, średnia ocen od 1 do 5



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

W przypadku osób pracujących najgorzej swój stan zdrowia oceniały osoby najmłodsze (3,5) oraz wskazujące, że z trudem wiążą koniec z końcem (3,55). Najlepiej swój stan zdrowia oceniały osoby, które z łatwością się utrzymywały (4,31), z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym (4,22), z wykształceniem wyższym (4,2), osoby, które dokonały pełnej tranzykcji w dorosłość (4,23), oraz kobiety (4,21).

W przypadku osób bezrobotnych najgorzej swój stan zdrowia oceniały osoby z trudem wiążące koniec z końcem (3,6). Najlepiej oceniana sytuacja występowała wśród osób, które nie miały problemów, by związać koniec z końcem (4,17), które dokonały pełnej tranzykcji w dorosłość (4,15), z wykształceniem wyższym (4,1), z najstarszej grupy wiekowej 30–34 lata (4,5), najmłodszej grupy wiekowej 15–19 lat (4,4), a także mężczyźni (4,03).

Wśród osób lub biernych zawodowo nieuczących się, podobnie jak w przypadku bezrobotnych, najniżej swój stan zdrowia oceniały osoby, które z trudem wiązały koniec z końcem (3,3), oraz osoby o podstawowym i gimnazjalnym wykształceniu (3,56). Najlepiej stan zdrowia oceniały osoby, które z wielką łatwością się utrzymywały (4,31),



dokonały pełnej tranzycji w dorosłość (4,24), o średnim zawodowym oraz policealnym wykształceniu (4,09) oraz w grupie wiekowej 25–29 lat (4,09).

W przypadku osób uczących się, podobnie jak w przypadku pozostałych grup, stan zdrowia najniżej oceniany był w grupie osób z trudem wiążących koniec z końcem (3,36), o wykształceniu zasadniczym zawodowym i branżowym I stopnia (3,27), w grupie wiekowej 25–29 lat (3,61) oraz osób, które są w połowie drogi w dorosłość – wykonały trzy kroki w tym kierunku (3,54). Najlepiej stan zdrowia oceniają osoby z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym (4,34) oraz osoby najmłodsze, tj. w wieku 15 do 19 lat (4,27). Dużo wyżej swój stan zdrowia oceniały osoby, dla których związanie końca końcem nie stanowi problemu (4,25), które uważają, że wykonały cztery kroki w kierunku przejścia w dorosłość (4,25). Wyżej od przeciętnej swoje zdrowie w grupie osób uczących się oceniali mężczyźni (4,19).

Tabela 9. Ocena stanu zdrowia ze względu na status oraz wybrane cechy

		Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo (nieuczący się)	Bierni zawodowo (uczący się)
ogółem		4,13	4	3,9	4,11
płeć	kobieta	4,21	3,96	3,92	4,07
	mężczyzna	4,06	4,03	3,88	4,19
wiek	15–19	3,5	4,04	3,86	4,27
	20–24	4,1	3,99	3,86	3,92
	25–29	4,09	3,9	4,09	3,61
	30–34	4,15	4,05	3,8	3,87
miejsce zamieszkania	wieś	4,13	3,93	3,9	4,14
	miasto	4,13	4,02	3,94	4,13
wykształcenie	podstawowe, gimnazjalne	4,22	3,94	3,56	4,34
	zasadnicze zawodowe/branżowe I stopnia	4,14	3,86	3,75	3,27
	średnie ogólnokształcące	4,12	4,04	3,99	4,04
	średnie zawodowe oraz policealne	3,98	3,87	4,09	4
	wyższe	4,2	4,1	3,9	4,17



		Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo (nieuczący się)	Bierni zawodowo (uczący się)
wiązanie końca z końcem	trudno	3,55	3,6	3,3	3,36
	przeciętnie	4,11	3,94	3,63	4
	łatwo	4,31	4,17	4,31	4,25
kroki w dorosłość	0				4,18
	1		4,03	3,89	4,14
	2	3,94	3,93	3,72	3,9
	3	4,07	3,98	3,93	3,54
	4	4,2	4	3,83	4,25
	5	4,23	4,15	4,24	

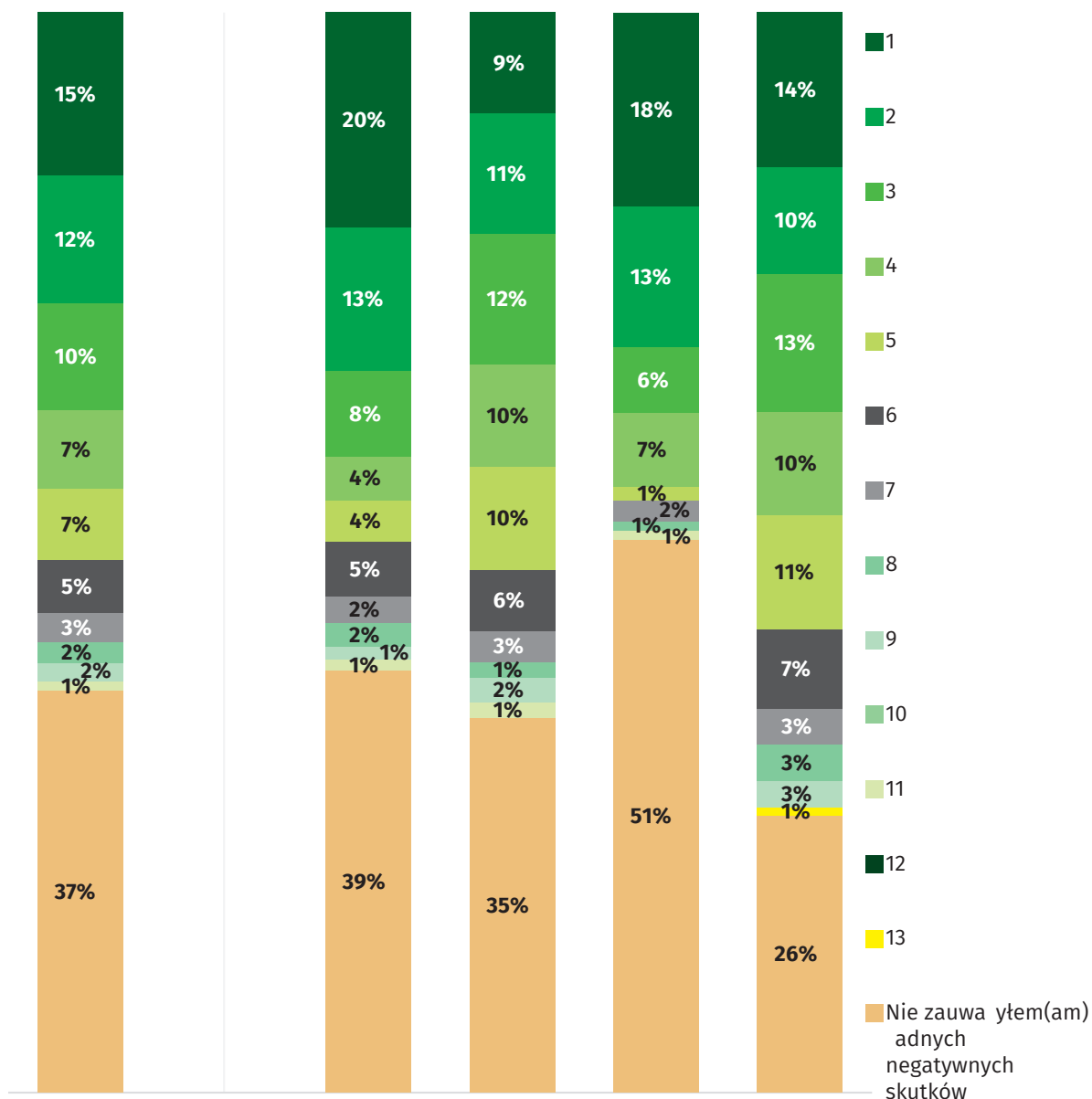
Źródło: Badanie, obliczenia własne<sup>49</sup>.

Celem identyfikacji tego, w jaki sposób pandemia COVID-19 wpłynęła na młodych Małopolan, zadano wszystkim uczestnikom badania następujące pytanie: „Mówi się, że pandemia COVID-19 wpłynęła na zdrowie zarówno fizyczne, jak i psychicznie ludzi (bez względu na to, czy dana osoba chorowała na chorobę wywołaną zakażeniem wirusem SARS CoV-2, czy nie). A jak to wyglądało w Pana(i) przypadku? Które z wymienionych poniżej zjawisk/skutków wystąpiły w ostatnich dwóch latach w Pana(i) przypadku?”. Pytanie nie miało identyfikować, czy dana osoba przechorowała COVID-19, lecz jaki wpływ na zdrowie młodych ludzi miały wszystkie wydarzenia związane z tą pandemią. Chodziło przede wszystkim o społeczne oddziaływanie lockdownów. Respondenci mieli do oceny piętnaście różnych zjawisk bądź skutków i mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi. Tylko 37% respondentów wskazało, że nie zauważyło żadnych negatywnych skutków. Jedynie 15% wskazało na jeden skutek, 12% na dwa, 10% na trzy skutki, a 7% na pięć oraz sześć.

<sup>49</sup> Wyróżnienia kolorystyczne w tabeli zorganizowane są w ten sposób, że w ramach wybranej grupy, np. pracujących, najgorsza ocena zdrowia została wyróżniona czerwonym kolorem (tutaj osoby w wieku 15–19), a zielonym te z najlepszą oceną stanu zdrowia (tutaj z łatwością wiążące koniec z końcem). Wartości pośrednie pomiędzy skrajnymi ocenami prezentują kolory pośrednie.



**Wykres 70.** Liczba pojawiających się wśród respondentów skutków pandemii COVID-19 ze względu na status na rynku pracy



Źródło: Badanie, obliczenia własne.

Profile udzielonych odpowiedzi nieznacznie różnią się pomiędzy poszczególnymi osobami ze względu na aktywność zawodową. Charakterystyczne jest zróżnicowanie poziomu odpowiedzi „nie zauważyłem(am) żadnych negatywnych skutków”. **Wśród osób biernych zawodowo poziom ten był najwyższy i wyniósł 51%**, niższy był wśród osób pracujących (39%), a następnie bezrobotnych (35%). **Najniższy udział odpowiedzi „nie zauważyłem(am) żadnych negatywnych skutków” występował wśród osób uczących się, co koresponduje z informacjami dotyczącymi bardzo złej kondycji psychicznej**



**osób młodych po pandemii COVID-19. Aż 75% tej grupy wskazało przynajmniej jeden negatywny skutek pandemii.** W grupie uczących się wśród negatywnych skutków najczęściej wymieniane były: pogorszenie kondycji psychicznej (28%), narastające zmęczenie (28%), wzrost poziomu stresu (27%), problemy z koncentracją (25%) oraz nasilenie zachowań unikających, np. takich jak minimalizacja bezpośrednich kontaktów ze znajomymi i rodziną (24%).

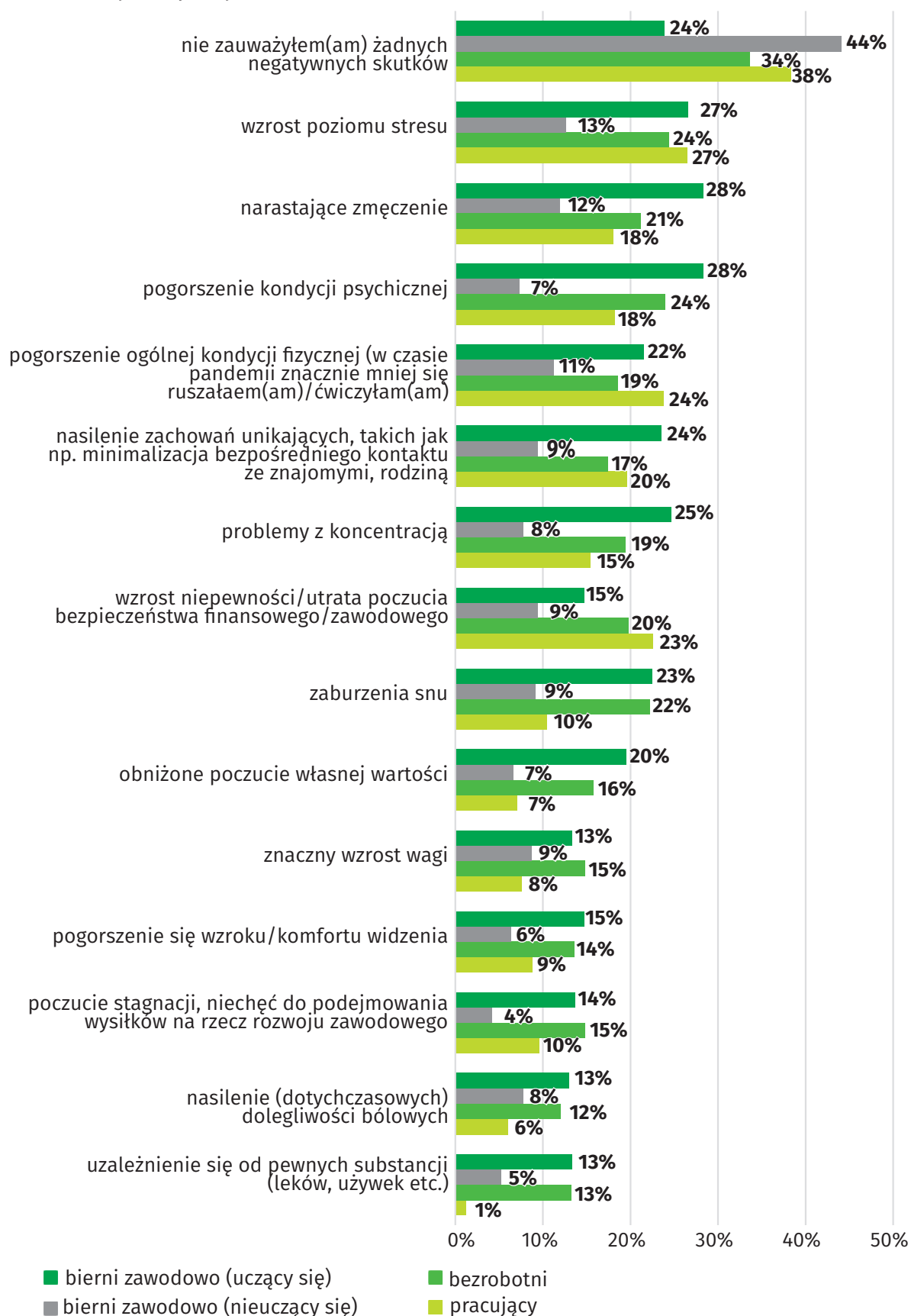
Wskazania dotyczące poszczególnych negatywnych skutków pomiędzy danymi grupami są względnie podobne. W przypadku osób bezrobotnych pierwsze pięć najczęściej pojawiających się objawów miało charakter zgoła odmienny. Na pierwszym miejscu pojawił się wzrost poziomu stresu (24%), następnie pogorszenie kondycji psychicznej (24%), zaburzenia snu (22%), a w dalszej kolejności narastające zmęczenie (21%) oraz wzrost niepewności/utrata poczucia bezpieczeństwa finansowego i zawodowego (20%).

Trzecia grupa pod względem wysokiego doświadczanego poziomu negatywnych skutków pandemii to pracujący. Wśród najczęściej pojawiających się negatywnych objawów wskazywali: wzrost poziomu stresu (27%), pogorszenie ogólnej kondycji fizycznej (24%), wzrost niepewności/utrata bezpieczeństwa finansowego i zawodowego (23%) oraz nasilenie zachowań unikających, np. minimalizacja bezpośrednich kontaktów ze znajomymi bądź rodziną (20%).

W przypadku osób biernych zawodowo poziom wskazań dotyczących liczby negatywnych skutków był najniższy. Najczęściej pojawiającymi się wskazaniami były wzrost poziomu stresu (13%), narastające zmęczenie (12%) oraz pogorszenie ogólnej kondycji fizycznej (11%).



**Wykres 71.** Negatywne skutki pandemii COVID-19 wśród respondentów ze względu na status na rynku pracy





## Podsumowanie

### Relatywnie dobra sytuacja demograficzna w Małopolsce

Małopolska jest regionem, który na tle kraju charakteryzuje się relatywnie dobrą sytuacją demograficzną – w okresie poprzedzającym pandemię COVID-19 był jednym z czterech regionów, w których liczba mieszkańców wzrastała, a w późniejszym okresie zmiany również miały bardziej korzystny przebieg. Odnotowany w tym czasie ujemny przyrost naturalny nadal należy do jednego z najlepszych wyników w kraju (najmniej ujemny). Dodając do tych zjawisk dodatnie saldo migracji, zarówno wewnętrznych, jak i zagranicznych, można stwierdzić, że sytuacja demograficzna jest dobra i wyróżnia się pozytywnie na tle pozostałych województw w Polsce. Kolejnym obszarem, w którym przejawia się lepsza sytuacja demograficzna Małopolski, jest wiek mieszkańców – większy jest udział osób w wieku przedprodukcyjnym oraz produkcyjnym, a mniejszy w poprodukcyjnym. Małopolska mimo lepszej sytuacji podlega tym samym niekorzystnym trendom zmniejszania liczby ludności oraz starzenia się ludności. Pozytywnym aspektem jest to, że negatywne tendencje przebiegają w wolniejszym tempie.

W Małopolsce mimo lepszych wskaźników demograficznych gorszy jest stopień wykorzystania dostępnych zasobów ludzkich – wskaźnik aktywności zawodowej oraz zatrudnienia w regionie jest poniżej wartości średniej dla Polski. Warto też podkreślić, że regularnie się poprawia. Zarówno współczynnik aktywności zawodowej, jak i wskaźnik zatrudnienia są bardzo wysokie w grupach wiekowych 30- i 40-latków, natomiast dużo niższe w grupie 20-latków oraz w grupie osób w okresie przedemerytalnym, tj. 50–89 lat. Informacje te pokazują, że w Małopolsce cały czas istnieje bardzo duży potencjał do aktywizacji osób biernych zawodowo, głównie poprzez włączanie ich do zatrudnienia. Potwierdzają to również wysokie statystyki dotyczące napływu migrantów do Polski i Małopolski. Wysokie zapotrzebowanie na pracę oraz brak możliwości zaspokajania go m.in. ze względu na sytuację demograficzną wywierają presję na pozyskiwanie pracowników z zagranicy.



## Perspektywy osób młodych

Zmiany demograficzne występujące w Polsce mocno oddziałują na rynek pracy. Są trendem zidentyfikowanym oraz opisywanym od lat. Obok megatrendów rynek pracy kształtują też wydarzenia określane mianem „czarnych łabędzi”. W ostatnich latach wydarzeniami o nieprzewidywalnym charakterze i olbrzymim oddziaływaniu była pandemia COVID-19 oraz napaść Federacji Rosyjskiej na Ukrainę, które pociągnęły za sobą zmiany gospodarcze (inflacja, spowolnienie gospodarcze). W opinii młodych Małopolan tym, co najintensywniej wpływa na ich perspektywy na rynku pracy, są czynniki bezpośrednio związane z kwestiami gospodarczymi. Zarówno osoby bezrobotne, jak i poszukujące pracy największe zagrożenie dostrzegają w pogarszających się warunkach ekonomicznych. Wśród pięciu ocenianych czynników najwyższy wpływ przypisano temu, że spowolnienie gospodarcze w Polsce może negatywnie wpłynąć na indywidualną sytuację zawodową (3,69)/szansę znalezienia pracy (3,49). Drugie stwierdzenie o porównywalnie wysokich ocenach brzmiało: wzrost kosztów prowadzenia firmy w branży, w której osoba pracuje/poszukuje pracy, może mieć negatywny wpływ na jej sytuację zawodową (kolejno: 3,44 oraz 3,32). Trzecim wysoko ocenianym czynnikiem był wpływ pandemii COVID-19 na sytuację zawodową (kolejno: 2,31 oraz 3,27). Bardzo negatywny wpływ miał na osoby bezrobotne, co odwzorowuje zablokowanie szans zatrudnieniowych dla osób poszukujących pracy. Ostatnia najmniej odczuwalna obawa dotyczyła wojny w Ukrainie.

Mimo tego, że pandemia COVID-19 w oczach osób młodych stanowiła umiarkowane zagrożenie, to w danych o aktywności zawodowej, zatrudnieniu i bezrobociu w ujęciu grup wiekowych widać negatywne oddziaływanie. Generalnie osoby w średnim wieku oraz starsze utrzymały zatrudnienie, podczas gdy najmłodsi uczestnicy rynku pracy zatrudnienie tracili. Wynika to z faktu, że nie stanowią kluczowego kapitału ludzkiego dla firm (małe doświadczenie, umowy o zatrudnienie z krótkim okresem wypowiedzenia, małe nakłady inwestycyjne firm na podnoszenie kompetencji w tej grupie pracowników), jak również z tego, że dużo częściej młodzi pracownicy zatrudniają się w branżach, które najmocniej zostały dotknięte ograniczeniem aktywności gospodarczej w czasie pandemii. Drugim szczególnie groźnym zjawiskiem dla osób młodych w okresie pandemii był brak aktywności zatrudnieniowej pracodawców, co uniemożliwiło osobom młodym wchodzenie na rynek pracy oraz zdobywanie doświadczenia zawodowego. Osoby te z powodu braku możliwości aktywizacji zawodowej popadły w bierność zawodową.



## Pozytywny wpływ doświadczenia zawodowego

Posiadanie doświadczenia zawodowego odgrywa niebagatelną rolę. Z jednej strony jest wymogiem stawianym przez pracodawców w kryteriach rekrutacyjnych. Z drugiej zaś strony widać, że postawy osób, które mają doświadczenie zawodowe, różnią się od pozostałych osób. Przykładowo osoby pozostające poza zatrudnieniem, które posiadają doświadczenie zawodowe, cechuje wyższy poziom zainteresowania podjęciem pracy w perspektywie najbliższych trzech lat, przekonanie o szansach jej znalezienia, czy też skłonność do podnoszenia kwalifikacji. Każda z badanych grup cechowała się różnym doświadczeniem zawodowym. Brak jakiegokolwiek pracy dotyczył aż 71% biernych zawodowo uczących się, 67% osób biernych zawodowo nieuczących się oraz 55% osób bezrobotnych. Ze zróżnicowaniem doświadczenia zawodowego bardzo dobrze koresponduje średni staż pracy. W przypadku osób pracujących wyniósł on 9,1 lat, w przypadku osób bezrobotnych 1,6, w przypadku biernych zawodowo nieuczących się nieznacznie mniej, tj. 1,5 roku, natomiast w przypadku osób uczących się niespełna 0,3 roku. Z miarami opisującymi staż pracy koresponduje informacja o średniej liczbie miejsc pracy: dla pracujących to 3,92, podczas gdy dla uczących się – 2,22, biernych zawodowo nieuczących się – 3, a bezrobotnych – 3,35. Posiadanie doświadczenia zawodowego częstsze jest wśród: kobiet, osób z wyższym wykształceniem oraz wykształceniem o charakterze zawodowym (średnim zawodowym, policealnym oraz zasadniczym zawodowym/branżowym I stopnia), osób o przeciętnej lub trudnej sytuacji finansowej (wraz z poprawą sytuacji finansowej udział osób z doświadczeniem zawodowym maleje).

O wadze doświadczenia zawodowego świadczy również rodzaj pomocy, z jakiej korzystały osoby w momencie wejścia na rynek pracy (aktualnie pracujący). Osoby pracujące spośród form pomocy w zdobyciu pracy wysoko oceniły przydatność zdobycia doświadczenia i praktyki zawodowej (drugie pod względem częstości wskazanie). Z kolei osoby bezrobotne oraz bierne zawodowo wskazywały zdobycie doświadczenia i praktyki zawodowej jako formę pomocy najbardziej przydatną w znalezieniu pracy.

## Bierność zawodowa

Osoby bierne zawodowo nie mają pracy i z różnych względów nie zabiegają o nią. Czas pozostawania poza rynkiem pracy w przypadku przebadanych biernych młodych Małopolan rozkłada się nierównomiernie ze względu na płeć. Okazuje się, że kobiety częściej nie podejmują pracy, a okres pozostawania poza rynkiem pracy jest dłuższy.



Najczęściej wskazywana przyczyna niepodejmowania pracy to niemożność jej znalezienia, a dopiero w drugiej kolejności konieczność sprawowania opieki nad dziećmi, osobą starszą lub osobą chorą. Zajmowanie się członkami gospodarstwa domowego spada zazwyczaj na kobiety.

Dlaczego osoby biernie zawodowo nie podejmują zatrudnienia? Najwięcej obaw wiąże się z nieuczciwością pracodawcy. Kolejne wynikają z braku wystarczających umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia, a jeszcze inne związane są ze zbyt dużą liczbą obowiązków w pracy. Na następnej pozycji znalazły się takie stwierdzenia, jak: branie odpowiedzialności za wykonywaną pracę, zniechęcenie do uczenia się nowych rzeczy, konieczność bycia samodzielnym. Oceny dotyczące skali poszczególnych obaw związanych z powrotem do aktywności zawodowej są względnie zbliżone pomiędzy osobami bezrobotnymi oraz biernymi zawodowo uczącymi się oraz nie. Po uporządkowaniu ich od najdotkliwszych, aż do tych o najmniejszej wadze okazuje się, że zestawienia wyglądają tak samo we wszystkich grupach.

Spośród biernych zawodowo osoby uczące się dużo bardziej zainteresowane są podjęciem zatrudnienia niż osoby biernie zawodowo nieuczące się. Okazuje się, że perspektywa osób uczących się jest dużo bardziej zbliżona do osób pracujących. Wśród osób biernych zawodowo nieuczących się podejmowaniu zatrudnienia sprzyjały takie cechy, jak wyższy wiek, posiadanie lepszego wykształcenia wyrażonego większą liczbą lat odbytej nauki, zrealizowana większa liczba kroków w dorosłość, a także gorsza sytuacja finansowa wyrażająca się większą trudnością w „wiązaniu końca z końcem”. Wraz z pogarszaniem się sytuacji finansowej wzrastało zainteresowanie podjęciem pracy w najbliższych trzech latach. Mimo tego, że osoby biernie zawodowo nieuczące się są w mniejszym stopniu niż uczący się zainteresowane podjęciem zatrudnienia, to cały czas wykazują zainteresowanie tą aktywnością.

## Problematyczność braku pracy

Postrzeżenie braku pracy jest różne w zależności od statusu na rynku pracy. Największym problemem jest dla osób bezrobotnych (3,69), natomiast znacząco mniejszym zmartwieniem dla biernych zawodowo nieuczących się (2,92) oraz dla biernych zawodowo uczących się (2,78). Elementem wspólnym dla wszystkich wskazujących na dużą problematyczność braku pracy jest gorsza sytuacja finansowa.

Dla każdej z grup aktywności zawodowej brak pracy jest problematyczny z różnych powodów. W przypadku osób bezrobotnych była to obawa, że „im dłużej nie pracują,



tym trudniej będzie mi wrócić do pracy” oraz poczucie bycia bezużytecznym. Z kolei osoby bierne zawodowo wskazały, że brak pracy stanowi problem ze względu na trudną sytuację finansową oraz obawy o wpadnięcie w uzależnienie. Dla osób biernych zawodowo uczących się największym problemem było poczucie bezużyteczności oraz obawy o przyszłość i towarzysząca jej niepewność dotycząca poradzenia sobie w życiu.

Wśród badanych znalazły się osoby, które wskazały, że brak pracy nie stanowi dla nich problemu. Osoby uczące się wskazywały, że nie potrzebują pracować, gdyż ktoś inny je utrzymuje oraz dlatego, że są w komfortowej sytuacji, niewymagającej podejmowania pracy. Z kolei osoby bierne zawodowo wskazywały w pierwszej kolejności niechęć do pracy („nie lubię pracować”), następnie chęć poświęcenia się wychowaniu dzieci oraz poczucie komfortu w sytuacji, w której dana osoba się znajduje.

## Formy pomocy w powrocie na rynek pracy

Wśród form pomocy, które biernym zawodowo (nieuczącym się) byłyby najbardziej przydatne w powrocie na rynek pracy, w pierwszej kolejności wskazano te związane z zapewnieniem opieki nad dziećmi oraz innymi osobami jej wymagającymi, nabyciem doświadczenia i praktyki zawodowej oraz rozpoznaniem własnych predyspozycji zawodowych i mocnych stron. Wskazanie tych form pomocy szczególnie odpowiada z czynnikami decydującymi o pozostawaniu biernym zawodowo. Warto w tym miejscu podkreślić, że formy pomocy w powrocie na rynek pracy wskazywane przez osoby bierne zawodowo miały bardzo hipotetyczny charakter – osoby bierne zawodowo nie są gotowe do podjęcia zatrudnienia.

Bezrobotni oceniali formy pomocy z zupełnie innej perspektywy, to jest osoby, która nie tylko nie ma pracy, ale również aktywnie poszukuje zatrudnienia i w sytuacji pojawienia się dogodnej oferty jest gotowa ją podjąć. Ocena przydatności poszczególnych form pomocy wygląda nieco inaczej. Najwyżej oceniane zostały nabycie doświadczenia i praktyki zawodowej, nabycie umiejętności zawodowych potwierdzonych certyfikatem oraz poszerzenie/zmiana kwalifikacji zawodowych/przekwalifikowanie się. W przypadku osób bezrobotnych przeszło połowa zaproponowanych instrumentów została oceniona jako przydatna bądź bardzo przydatna. Prawdopodobnie wynika to z faktu, że osoby te mają aktualne doświadczenie w poszukiwaniu pracy i w wymienionych obszarach identyfikują braki, które można byłoby uzupełnić właściwymi formami aktywizacyjnymi.



Jeszcze inne podejście do form pomocy towarzyszyło osobom pracującym. Miały wskazać, z których form korzystały, oraz ocenić ich przydatność. Wśród wymienionych form najwyższą ocenę uzyskały nabycie umiejętności zawodowych potwierdzonych certyfikatem, nabycie doświadczenia i praktyki zawodowej oraz aktualizacja wiedzy i umiejętności zawodowych. Okazuje się, że elementem wspólnym wskazań osób pracujących, bezrobotnych oraz biernych zawodowo było nabycie doświadczenia i praktyki zawodowej.

### Zachęty oraz czynniki skłaniające do poprawy sytuacji zawodowej

Wśród czynników po stronie pracodawcy, mogących zachęcić młodych do podjęcia pracy, najczęściej wskazywane były elastyczne godziny pracy oraz możliwość pracy zdalnej. Wskazania te dotyczą zarówno osób pracujących (korzystają z tych udogodnień w swoich miejscach pracy), jak również bezrobotnych oraz biernych zawodowo – w ich opinii czynniki te stanowią bardzo atrakcyjną zachętę do podjęcia zatrudnienia.

W badaniu po stronie respondentów ustalono także czynniki, które mogłyby ich skłonić do podjęcia większych starań celem poprawy sytuacji na rynku pracy (pracujący – poprawa sytuacji zawodowej, bezrobotni – zwiększenie starań celem znalezienia pracy, bierni zawodowo – nakłonienie do podjęcia działań na rzecz poszukiwania pracy). Osoby pracujące wskazały pojawienie się oferty pracy, która uwzględniałaby możliwości poszukującego pracy w obszarze zatrudnienia oraz pogorszenie sytuacji zawodowej innego członka rodziny. Wśród pozostałych grup (bezrobotni, bierni zawodowo zarówno uczący się, jak i nie) była to chęć usamodzielnienia się, kupna mieszkania oraz pogorszenie sytuacji zawodowej innego członka rodziny. Hierarchia czynników jednoznacznie wskazuje, że dużą rolę odgrywają względy związane z uzyskiwaniem samodzielności bądź ryzykiem pogorszenia skłonne sytuacji.

Ciekawe są ustalenia dotyczące tego, jakie działania młodzi Małopolanie byliby gotowi podjąć dla poprawy warunków pracy (pracujący) bądź dla znalezienia pracy (bezrobotni i bierni zawodowo). Osoby młode okazały się najbardziej skłonne do: dodatkowej nauki w celu uzupełnienia kwalifikacji, następnie zmiany dotychczas wykonywanego zawodu na inny, a w trzeciej kolejności do założenia własnej firmy. Niżej oceniały kwestie związane z przemieszczeniem się za pracą. Na czwartej pozycji znalazło się podjęcie emigracji zarobkowej do innego kraju, na piątej pozycji zmiana miejsca zamieszkania na inne w obrębie województwa małopolskiego, a najniżej oceniona została skłonność do zmiany miejsca pracy na takie, które wymaga długotrwałego dojazdu. Tym, co odróżnia nastawienie osób z punktu widzenia statusu na rynku pracy, jest różny poziom entuzjazmu dla ocenianych zmian. Najbardziej skłonne do zmian



były osoby uczące się oraz pracujące, zaś zdecydowanie najmniej – osoby bierne zawodowo nieuczące się, które we wszystkich ocenianych aspektach udzieliły najniższej punktowanej odpowiedzi. Skłonność do podejmowania różnorodnych działań celem poprawy sytuacji zawodowej z punktu widzenia sytuacji na rynku pracy z jednej strony pokazuje, jak duża jest elastyczność poszczególnych grup, a z drugiej strony, jaka jest szansa powodzenia na rynku pracy w przyszłości.

## Poszukiwanie pracy

Osoby pracujące stosunkowo szybko znalazły pracę. 44% wskazało, że aktualnie wykonywana przez nich praca w ogóle nie była przez nich poszukiwana, a kolejne 42% odpowiedziało, że pracy szukały bardzo krótko – do trzech miesięcy. Głównym powodem, dla którego osoby nie musiały poszukiwać pracy, a ją zdobyły, było to, że w znalezieniu pracy pomogli znajomi oraz rodzina. Metoda ta jest jedną z dwóch najpopularniejszych, stosowanych przez osoby bezrobotne. Drugim sposobem pod względem efektywności znajdowania zatrudnienia było rozsyłanie CV, chodzenie na rozmowy kwalifikacyjne oraz odpowiadanie na ogłoszenia o pracę. O skuteczności tej metody świadczy to, że prawie połowa osób, które znalazły pracę do trzech miesięcy, korzystała właśnie z niej.

Generalnie młode osoby bezrobotne w trakcie poszukiwania pracy w pierwszej kolejności wyczerpują łatwo dostępne sposoby w postaci rozpytywania najbliższych znajomych i rodziny, a dopiero w drugiej kolejności intensywniej zwracają się o pomoc zinstytucjonalizowaną (zazwyczaj reprezentowaną przez urzędy pracy). Ta strategia poszukiwania pracy pokrywa się, że zróżnicowaniem ze względu na wiek bezrobotnych – wraz z wiekiem wyraźnie zmniejsza się udział osób, które zwracają się o pomoc do znajomych i rodziny, a wyraźnie zyskuje na popularności rozsyłanie CV, uczęszczanie na rozmowy kwalifikacyjne oraz odpowiadanie na ogłoszenia.

Okazuje się, że przeszło 66% bezrobotnych poszukuje „jakiegolwiek pracy”. Taki wynik może świadczyć o wysokiej determinacji w znalezieniu pracy i godzeniu się na daleko idące kompromisy. Najwyższy udział poszukujących „jakiegolwiek pracy” odnotowano wśród osób z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym (90%) oraz średnim ogólnokształcącym (76%), co może wynikać stąd, że dyplom wraz z potwierdzonymi kwalifikacjami (wykształcenie wyższe, wykształcenie zawodowe) dają realne szansę na znalezienie pracy w konkretnym zawodzie. Poziomą determinacją w poszukiwaniu pracy przejawiającą się skłonnością do podjęcia „jakiegolwiek pracy” objawia się również tym, że w przypadku wymiaru czasu pracy respondenci gotowi są pójść na kompromis i wskazują, że „wymiar czasu pracy nie ma znaczenia”. Podobne wskazania pojawiają



się w obszarze związanym z rodzajem umowy, duży jest udział osób, które są zainteresowane umową-zleceniem, a także pojawiają się liczne wskazania mówiące o tym, że podejmowana praca może być nawet bez umowy.

## **Dodatkowe kwalifikacje i podnoszenie kompetencji**

Kwalifikacje odgrywają bardzo ważną rolę w procesie poszukiwania pracy. Okazuje się, że 29% respondentów wskazało, iż dysponuje dodatkowymi kwalifikacjami. Kwestię tę bardzo mocno różnicuje status na rynku pracy – aż 53% pracujących legitymuje się dodatkowymi kwalifikacjami, podczas gdy tylko 14% uczących się wskazało, że ma dodatkowe kwalifikacje. Zjawiska te wyraźnie współwystępują ze sobą, z jednej strony dodatkowe kwalifikacje są warunkiem zdobycia pracy, z drugiej zaś posiadanie pracy sprzyja podnoszeniu i zdobywaniu nowych kwalifikacji. Jak można się było spodziewać, osoby, które posiadają dodatkowe kwalifikacje, częściej uczestniczą w procesie podnoszenia kompetencji (56%) niż ci, którzy dodatkowych kwalifikacji nie posiadają (26%). Warte podkreślenia jest również to, że częstsze podnoszenie kompetencji ma miejsce wśród tych osób, które posiadają dodatkowe kwalifikacje zawodowe. Wskazuje to z jednej strony na ciągłość procesu podnoszenia kompetencji (proces rozpoczęty w przeszłości jest kontynuowany i widoczny jest głównie wśród osób, które muszą je podnieść, by móc funkcjonować na rynku pracy), jak również na zjawisko ciągłego podnoszenia kompetencji (osoby, mimo dysponowania wysokimi kwalifikacjami, cały czas decydują się na ich podnoszenie, tak że staje się to dla nich naturalnym procesem uzupełniającym aktywność zawodową – zjawisko to obserwowane jest wśród osób najlepiej radzących sobie na rynku pracy).

## **Skład gospodarstwa domowego oraz sytuacja mieszkaniowa**

Wiek ściśle powiązany jest ze statusem na rynku pracy. Najmłodszy respondenci w badaniu to osoby bierne zawodowo uczące się, nieco starsze są osoby bezrobotne, następnie bierne zawodowo nieuczące się, a najstarsze są osoby pracujące. Wraz z przechodzeniem do kolejnych grup wiekowych w pierwszej kolejności ubywa osób uczących się, następnie bezrobotnych, a potem biernych zawodowo. Cały czas regularnie zwiększa się udział osób pracujących, co jest naturalnym procesem przechodzenia w dorosłość. Zmiany te przekładają się na inne obszary. Wraz z wiekiem oraz pośrednio zmianą statusu na rynku pracy zmienia się skład gospodarstwa domowego – w ramach wspólnoty zamieszkiwania i gospodarowania udział tracą krewni: rodzice, rodzeństwo oraz dziadkowie, a zyskują współmałżonkowie i partnerzy oraz dzieci.





Najwięcej „osób zależnych” było w gospodarstwach domowych osób pracujących (54%) oraz biernych zawodowo (nieuczących się) (25%). Największy udział w gronie osób, które wymagały opieki, stanowiły dzieci. Generalnie nad osobami wymagającymi wsparcia w codziennym funkcjonowaniu opiekę sprawuje członek gospodarstwa domowego. W każdym analizowanym przypadku to osoba z najbliższego otoczenia najczęściej zaangażowana jest w pomoc. Największą skalę zaangażowania odnotowano w przypadku opieki nad dziećmi w gospodarstwach osób biernych zawodowo (nieuczących się) (90%). W opiekę nad dziećmi w 90% zaangażowane są kobiety.

Wraz z przechodzeniem do starszych grup wiekowych, co jest względnie równoważne z przechodzeniem od uczenia się, przez bezrobocie i bierność zawodową do pracy, wzrasta udział osób, które mieszkają we własnym mieszkaniu bądź domu. O wzrastającej samodzielności osób młodych w obszarze zamieszkania, postępującej wraz z wiekiem, świadczy również udział osób, które dokładają się do utrzymania wspólnego gospodarstwa domowego (z 5% do 23%). Odrębnym sposobem na samodzielność zamieszkiwania jest wynajmowanie mieszkania. Najwięcej takich osób było w grupie wiekowej 20–24 lata (32%), a następnie wraz z wiekiem udział osób wynajmujących spadał, prawdopodobnie na skutek coraz częstsze zamieszkiwania we własnym lokum (te kategorie należą do najintensywniej rosnących).

Sytuacja mieszkaniowa pokazuje, jak gospodarstwa domowe różnią się między sobą ze względu na skład osobowy. Dzieci najczęściej pojawiają się w gospodarstwach domowych respondentów mieszkających we własnym lokum – najwięcej w tych, które obciążone są spłatą kredytu (32%), ale również tych, które kredytem nie są obciążone (26%). Ponadprzeciętny udział dzieci w gospodarstwach domowych respondentów z własnym mieszkaniem wskazuje na jeden z warunków, który sprzyja pojawianiu się dzieci w życiu młodych osób. Relacja może być również odwrotna – pojawienie się dzieci mobilizuje do starań o własne mieszkanie.

Sytuacja mieszkaniowa mocno powiązana jest z sytuacją finansową. Najgorzej swoją sytuację finansową oceniają osoby wynajmujące mieszkanie (samodzielnie – 3,74, ze znajomymi – 3,88 bądź z rodziną – 3,96), jak również osoby mieszkające z rodzicami, które muszą dokładać się do utrzymania mieszkania – 3,8, oraz te, które mieszkają we własnym lokum, lecz spłacają kredyt za jego zakup (4,08). Wszystkie te sytuacje łączy jeden wspólny mianownik – ponoszenie znaczących kosztów na cele mieszkaniowe, czy to w postaci wynajmu mieszkania, dokładania się do kosztów utrzymania, czy spłaty rat kredytowych. W grupach tych utrzymuje się bardzo wysoki poziom wsparcia rzeczowego oraz finansowego otrzymywanego ze strony najbliższych. Im słabsza kondycja finansowa, tym częstsze korzystanie z pomocy rodziny i najbliższych.



## Wejście w dorosłość

Wraz ze stabilizacją na rynku pracy coraz bardziej uregulowana staje się sytuacja mieszkaniowa osób młodych. Wymienione dwa obszary opisują zmiany, które prowadzą do stopniowego stawania się dorosłym. Według wykorzystanej w raporcie koncepcji stawanie się dorosłym obejmuje: ukończenie edukacji, pierwszą pracę, małżeństwo, opuszczenie domu rodzinnego oraz pierwsze dziecko. Z analiz wynika, że etap pierwszej pracy ma za sobą około 57% badanych, samodzielne zamieszkiwanie – 45%, trwałe związki – 40%, a pierwsze dziecko – około 19%. Zgodnie z przyjętymi założeniami „przechodzenie w dorosłość” postępuje wraz z wiekiem – w kolejnych grupach wiekowych coraz częstsze są sytuacje osiągnięcia kolejnych kroków przybliżających do „pełnej dorosłości”, a co za tym idzie, większy udział stanowią osoby „w pełni dorosłe”. W gronie najmłodszych osoby w „pełni dorosłe” stanowią margines (niespełna 1% w grupie 15–19 i 1% w 20–24), dopiero w kolejnych grupach wiekowych ich udział zaczyna być zauważalny (11% dla 25–29) lub znaczący (41% dla 30–34).

Generalnie w całej przebadanej grupie udział „w pełni dorosłych” jest wyższy wśród kobiet (18%) niż wśród mężczyzn (14%). Podobnie rzecz się ma w przypadku osób, które „są o jeden krok od dorosłości” (liczba spełnionych 4 z 5 kryteriów określających pełną dorosłość) – udział kobiet jest wyższy (10%) niż mężczyzn (8%). Kobiety w młodszym wieku osiągają pełną dorosłość. Z wynikiem tym korespondują dane z przywołanego schematu przechodzenia w dorosłość kobiet i mężczyzn – u mężczyzn ukończenie edukacji następuje na wcześniejszym etapie i prawdopodobnie we wcześniejszym wieku. Dane te są związane z różnymi strategiami edukacyjnymi mężczyzn i kobiet – kobiety częściej decydują się na wyższe wykształcenie, co przekłada się na wydłużenie procesu edukacji. Mimo odroczenia w czasie jednego z kroków wchodzenia w dorosłość domknięcie procesu społecznego dorastania wśród kobiet następuje wcześniej.

## Źródła utrzymania

Osoby pracujące utrzymują się głównie z wynagrodzenia z pracy lub prowadzenia firmy (96%), podczas gdy pozostałe osoby pozostają na utrzymaniu innej osoby (bierni zawodowo uczący się (90%), bezrobotni (78%), bierni zawodowo nieuczący się (73%)). Mimo pozostawania na utrzymaniu innych osób bezrobotnych i biernych zawodowo większość z nich zamieszkuje gospodarstwa domowe wskazujące pracę jako główne źródło utrzymania. We wszystkich gospodarstwach domowych „wynagrodzenie z pracy/prowadzenia firmy” jest największym źródłem dochodu gospodarstwa domowego.



Zadawalające jest, że 2/3 badanych ocenia swoją sytuację finansową jako dobrą (odpowiedzi na pytanie o „wiązaną końca z końcem” w zakresie od „bardzo łatwo” do „dość łatwo” – łącznie 71% wskazań). Zaledwie 29% respondentów wskazało, że „wiąże koniec z końcem” „z pewną trudnością”, „z trudnością” lub „z wielką trudnością”. Średnia ocena finansowa wszystkich uczestników badania wyniosła 4,19. Syntetyczna ocena sytuacji finansowej pokazuje, że wśród pracujących zaspokojenie potrzeb jest najtrudniejsze (4,03). Następni pod względem warunków bytowania są bezrobotni (4,16), bierni zawodowo – nieuczący się (4,22) oraz bierni zawodowo – uczący się (4,5).

Subiektywna ocena sytuacji finansowej koreluje z pomocą otrzymywaną od rodziny oraz najbliższych. Wraz ze wzrostem intensywności korzystania ze wsparcia spada poziom oceny sytuacji finansowej. Spośród wszystkich badanych 17% nie korzystało z żadnego rodzaju wsparcia nawet w minimalnym zakresie. Widoczne jest zróżnicowanie ze względu na wiek – im osoba młodsza, tym korzystanie ze wsparcia częstsze.

## Ubodzy pracujący

Ubodzy pracujący to osoby, które mimo tego, że pracują, dochody z pracy mają na tyle niskie, że nie pozwalają im się to uchronić przed ubóstwem. W ramach analiz wyróżniono takie osoby, które pracowały i mimo tego „z trudnością” oraz „z wielką trudnością” „związały koniec z końcem”. Wśród pracujących udział takich osób wyniósł 9%, co jest bardzo zbliżone do wartości uzyskiwanych w badaniach europejskich (w badaniu *In-Work Poverty in the EU* wskazano, że o 10% europejskich pracowników jest narażonych na ryzyko ubóstwa). Częściej pracujący ubodzy pojawiają się wśród mężczyzn, wśród osób z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym, średnim zawodowym oraz policealnym, a także średnim ogólnokształcącym, wśród osób rozwiedzionych lub funkcjonujących w nieformalnym związku, a także zamieszkujących wieś.

Tym, co wyróżnia pracujących ubogich na poziomie gospodarstwa domowego, są: liczniejszy skład gospodarstwa domowego, częstsze występowanie w składzie gospodarstwa domowego dziadków (zamieszkiwanie w wielopokoleniowym gospodarstwie domowym), a rzadziej współmałżonków oraz partnerów, częstsze występowanie osób wymagających wsparcia w codziennym funkcjonowaniu (zazwyczaj dzieci), nad którymi opiekę sprawuje członek gospodarstwa domowego. Wśród źródeł utrzymania rzadziej pojawia się wynagrodzenie z pracy oraz prowadzenia firmy, a częściej zasiłki socjalne. Częstsze jest wynajmowanie mieszkania wraz z rodziną, a dużo rzadsze mieszkanie we własnym lokum obciążonym kredytem. Znacznie częstsze jest także korzystanie z pomocy materialnej oraz finansowej.





## Spis tabel

<b>Tabela 1.</b> Liczba aktywnych zawodowo – pracujących (w tys.) w latach 2012–2022 w ujęciu województw .....	16
<b>Tabela 2.</b> Liczba biernych zawodowo (w tys.) w latach 2012–2022 w ujęciu województw .....	17
<b>Tabela 3.</b> Poziom wsparcia ze strony najbliższych w ujęciu syntetycznym według grup wiekowych oraz statusu na rynku pracy .....	71
<b>Tabela 4.</b> Poziom wsparcia ze strony najbliższych w ujęciu syntetycznym według grup wiekowych oraz statusu na rynku pracy .....	72
<b>Tabela 5.</b> Co jest najważniejsze w pracy – odpowiedź na pytanie w ujęciu statusu na rynku pracy oraz płci .....	79
<b>Tabela 6.</b> Lista dodatkowych kwalifikacji (pisownia oryginalna) osób, które z trudem wiążą koniec z końcem (56%) .....	103
<b>Tabela 7.</b> Lista dodatkowych kwalifikacji (pisownia oryginalna) osób, którym wiązanie końca z końcem nie sprawia trudności (50%) .....	103
<b>Tabela 8.</b> Wpływ wybranych wydarzeń na sytuację zawodową pracujących ze względu na wybrane cechy .....	161
<b>Tabela 9.</b> Ocena stanu zdrowia ze względu na status oraz wybrane cechy .....	163

## Spis wykresów

<b>Wykres 1.</b> Współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku 15–89 lat według grup wieku w Małopolsce (M) i Polsce (P) .....	18
<b>Wykres 2.</b> Współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku 15–89 lat według płci w Małopolsce (M) i Polsce (P) .....	20
<b>Wykres 3.</b> Wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku 15–89 lat według grup wiekowych w Małopolsce (M) i Polsce (P) .....	22
<b>Wykres 4.</b> Wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku 15–89 lat według płci i miejsca zamieszkania w Małopolsce (M) i Polsce (P) .....	23
<b>Wykres 5.</b> Wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku 15–89 lat według wykształcenia w Małopolsce (M) i Polsce (P) .....	25



<b>Wykres 6.</b> Wskaźnik bezrobocia (stopa bezrobocia) ludności w wieku 15–89 lat według grup wiekowych w Małopolsce (M) i Polsce (P).....	27
<b>Wykres 7.</b> Przyczyna bierności zawodowej (w tys. osób) w Małopolsce.....	29
<b>Wykres 8.</b> Stan cywilny respondenta w ujęciu statusu na rynku pracy oraz grup wiekowych.....	37
<b>Wykres 9.</b> Liczba osób w gospodarstwie domowym respondenta w ujęciu statusu na rynku pracy .....	39
<b>Wykres 10.</b> Skład gospodarstwa domowego, w którym żyje respondent, w ujęciu statusu na rynku pracy oraz grup wiekowych.....	40
<b>Wykres 11.</b> Skład gospodarstwa domowego, w którym żyje respondent, ze względu na stan cywilny respondenta.....	42
<b>Wykres 12.</b> Występowanie osób wymagających wsparcia w codziennym funkcjonowaniu w gospodarstwie domowym.....	44
<b>Wykres 13.</b> Kto sprawuje opiekę nad osobą wymagającą wsparcia w codziennym funkcjonowaniu? .....	45
<b>Wykres 14.</b> Kto z gospodarstwa domowego sprawuje opiekę nad osobą wymagającą wsparcia w codziennym funkcjonowaniu? .....	46
<b>Wykres 15.</b> Sytuacja mieszkaniowa respondenta .....	47
<b>Wykres 16.</b> Sytuacja mieszkaniowa respondenta w ujęciu statusu na rynku pracy oraz grup wiekowych.....	49
<b>Wykres 17.</b> Sytuacja mieszkaniowa respondenta ze względu na skład gospodarstwa domowego.....	50
<b>Wykres 18.</b> Kroki przybliżające osoby do dorosłości z uwzględnieniem obszarów, w których się dokonały.....	52
<b>Wykres 19.</b> Kroki przybliżające osoby do pełnej dorosłości ze względu na grupy wiekowe oraz status na rynku pracy.....	54
<b>Wykres 20.</b> Kroki przybliżające osoby do pełnej dorosłości ze względu na płeć oraz grupy wiekowe.....	55
<b>Wykres 21.</b> Źródło utrzymania respondenta w ujęciu statusu na rynku pracy.....	57
<b>Wykres 22.</b> Największe źródło utrzymania gospodarstwa domowego respondenta w ujęciu statusu na rynku pracy .....	58
<b>Wykres 23.</b> Subiektywna ocena sytuacji finansowej gospodarstwa domowego w ujęciu statusu na rynku pracy – odpowiedź na pytanie, czy gospodarstwo domowe jest w stanie „wiązać koniec z końcem” .....	61
<b>Wykres 24.</b> Subiektywna ocena sytuacji finansowej gospodarstwa domowego – odpowiedź na pytanie, czy gospodarstwo domowe jest w stanie „wiązać koniec z końcem” w ujęciu sytuacji mieszkaniowej .....	63
<b>Wykres 25.</b> Subiektywna ocena sytuacji finansowej gospodarstwa domowego ze względu na status, wiek, stan cywilny, źródła utrzymania oraz sytuację mieszkaniową.....	65



<b>Wykres 26.</b> Poziom wsparcia udzielany gospodarstwom domowym .....	67
<b>Wykres 27.</b> Subiektywna ocena sytuacji finansowej gospodarstwa domowego ze względu na korzystanie ze wsparcia gospodarstwa domowego .....	68
<b>Wykres 28.</b> Korzystanie ze wsparcia rzeczowego gospodarstwa domowego ze względu na sytuację mieszkaniową .....	69
<b>Wykres 29.</b> W których grupach osób częściej występują biedni pracujący.....	74
<b>Wykres 30.</b> Czy brak pracy jest problemem?.....	82
<b>Wykres 31.</b> Postrzeganie braku pracy jako problem przez osoby bezrobotne, w ujęciu wybranych cech.....	83
<b>Wykres 32.</b> Postrzeganie braku pracy jako problem przez osoby biernie zawodowo nieuczące się, w ujęciu wybranych cech.....	84
<b>Wykres 33.</b> Postrzeganie braku pracy jako problem przez osoby biernie zawodowo uczące się, w ujęciu wybranych cech.....	86
<b>Wykres 34.</b> Powody, dla których brak pracy stanowi problem .....	88
<b>Wykres 35.</b> Powody, dla których brak pracy nie stanowi problemu.....	90
<b>Wykres 36.</b> Doświadczenie w pracy zawodowej (skala lewa) oraz średnia liczba przepracowanych lat (skala prawa).....	92
<b>Wykres 37.</b> Doświadczenie w pracy zawodowej osób biernych zawodowo nieuczących się ze względu na wybrane cechy .....	94
<b>Wykres 38.</b> Doświadczenie w pracy zawodowej osób biernych zawodowo uczących się ze względu na wybrane cechy .....	95
<b>Wykres 39.</b> Udział osób ze względu na czas pozostawiania bez pracy (skala lewa) oraz średnia liczba miesięcy bez pracy (skala prawa).....	97
<b>Wykres 40.</b> Powody braku świadczenia pracy przez respondenta .....	98
<b>Wykres 41.</b> Poziom wykształcenia ze względu na status oraz wiek .....	99
<b>Wykres 42.</b> Posiadacze dodatkowych kwalifikacji zawodowych ze względu na wybrane cechy .....	101
<b>Wykres 43.</b> Udział osób, które w ostatnich dwunastu miesiącach uczestniczyły w jakiegokolwiek formie zdobywania wiedzy lub rozwijania umiejętności zawodowych, w podziale na wybrane cechy.....	106
<b>Wykres 44.</b> Chęć podnoszenia kompetencji zawodowych w najbliższym roku w podziale na wybrane cechy .....	109
<b>Wykres 45.</b> Czas poszukiwania pracy.....	112
<b>Wykres 46.</b> Sposoby znalezienia pracy (pracujący) oraz sposoby poszukiwania pracy (bezrobotni).....	113
<b>Wykres 47.</b> Poszukiwanie pracy ze względu na stanowisko (rodzaj pracy w ujęciu wielkiej grupy zawodów według Klasyfikacji zawodów i specjalności) oraz wykształcenie bezrobotnego.....	116
<b>Wykres 48.</b> Poszukiwanie pracy ze względu na wymiar czasu pracy oraz stanowisko (rodzaj pracy).....	118



<b>Wykres 49.</b> Poszukiwanie pracy ze względu na rodzaj umowy oraz stanowisko (rodzaj pracy) .....	119
<b>Wykres 50.</b> Mediana wynagrodzeń pracujących (ciemny kolor) oraz mediana oczekiwań płacowych bezrobotnych, tj. minimalna kwota wynagrodzenia, za którą gotowi byłiby podjąć zatrudnienie (jasny kolor).....	121
<b>Wykres 51.</b> Od jak dawna osoby bierne zawodowo nie poszukują pracy .....	123
<b>Wykres 52.</b> Dlaczego osoby bierne zawodowo nie poszukują pracy.....	124
<b>Wykres 53.</b> Jakie konkretnie warunki pracy nie odpowiadały osobom biernym zawodowo (uczący się N = 47, nieuczący się N = 55).....	126
<b>Wykres 54.</b> Jakich konkretnych wymogów Pan(i) nie spełnia (osoby bierne zawodowo uczące się N = 37).....	127
<b>Wykres 55.</b> Dlaczego nie korzysta Pan(i) z dostępnych form opieki? (osoba bierna zawodowo N = 35).....	129
<b>Wykres 56.</b> Obawy związane z pracą osób bezrobotnych oraz biernych zawodowo .....	130
<b>Wykres 57.</b> Czy bierze Pan(i) pod uwagę podjęcie pracy w perspektywie najbliższych trzech lat? .....	132
<b>Wykres 58.</b> Czy bierze Pan(i) pod uwagę podjęcie pracy w perspektywie najbliższych trzech lat? (osoby bierne zawodowo nieuczące się).....	133
<b>Wykres 59.</b> Czy bierze Pan(i) pod uwagę podjęcie pracy w perspektywie najbliższych trzech lat? (osoby bierne zawodowo uczące się).....	134
<b>Wykres 60.</b> Formy pomocy, które osoby bierne zawodowo (nieuczące się) uznały za pomocne w procesie wchodzenia na rynek pracy (N = 195) .....	137
<b>Wykres 61.</b> Formy pomocy, które osoby bezrobotne uznały za pomocne w powrocie na rynek pracy .....	140
<b>Wykres 62.</b> Formy pomocy, z których korzystały osoby pracujące przed podjęciem obecnie wykonywanej pracy wraz z oceną ich przydatności do zdobycia i utrzymania zatrudnienia.....	144
<b>Wykres 63.</b> Formy udogodnień, z których skorzystały osoby pracujące (skala prawa) oraz zainteresowanie formami udogodnień ze strony osób bezrobotnych i biernych zawodowo nieuczących się (skala lewa) .....	146
<b>Wykres 64.</b> Czynniki, które mogłyby skłonić do poprawy sytuacji zawodowej .....	151
<b>Wykres 65.</b> Ocena szans na poprawę sytuacji zawodowej w najbliższym roku w wybranych obszarach wśród pracujących .....	152
<b>Wykres 66.</b> Ocena szans na aktywizację zawodową w najbliższym roku w wybranych obszarach wśród bezrobotnych.....	154
<b>Wykres 67.</b> Skłonność do podejmowania różnych działań celem poprawy sytuacji zawodowej.....	156
<b>Wykres 68.</b> Wpływ wybranych wydarzeń na sytuację zawodową pracujących oraz szanse znalezienia pracy przez bezrobotnych.....	158





<b>Wykres 69.</b> Ocena stanu zdrowia, średnia ocen od 1 do 5.....	162
<b>Wykres 70.</b> Liczba pojawiających się wśród respondentów skutków pandemii COVID-19 ze względu na status na rynku pracy.....	165
<b>Wykres 71.</b> Negatywne skutki pandemii COVID-19 wśród respondentów ze względu na status na rynku pracy.....	167





**Województwo Małopolskie**  
**Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego**  
**Departament Rozwoju Regionu**  
**Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego**  
**ul. Wielicka 72A, 30-552 Kraków**

978-83-67243-35-3 (wersja elektroniczna)

978-83-67243-34-6 (wersja drukowana)

Egzemplarz bezpłatny

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego na lata 2014-2020.



Rzeczpospolita  
Polska



Unia Europejska  
Europejskie Fundusze  
Strukturalne i Inwestycyjne



[www.obserwatorium.malopolska.pl](http://www.obserwatorium.malopolska.pl)